



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la
ciudad de Cuenca**

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Magister en
Derecho Laboral y Seguridad Social

Alumna: Abg. María Verónica González Alvarado

C.I: 010445036-6

Correo electrónico: veronicagonzalez40@hotmail.com

Director Abg. Juan Cristóbal Piedra Andrade.

C.I: 0103790275

Cuenca, 10 de diciembre del 2020



Resumen

El presente trabajo analiza las condiciones a las que están sujetas las Personas con Discapacidad (PcD), considerado como uno de los grupos de atención prioritaria, sin embargo estas personas han venido siendo víctimas de innumerables formas de discriminación, ya que por su condición misma no pueden acceder a las diferentes plazas de trabajo como cualquier persona que no sufra condicionamientos sean estos físico, psíquicos, motrices, visuales, etc.

Al estar normado la contratación del 4% de la nómina de trabajadores a partir de los veinte y cinco trabajadores, la ley ya se encuentra protegiendo a este grupo de personas al ser de carácter obligatorio su contratación, dentro de este trabajo se puede observar si es que efectivamente se está dando cumplimiento a esta normativa y si es que existen controles para garantizarlo.

El avance tecnológico de los últimos años nos ha abierto las puertas brindando nuevas formas de trabajo, como es el Teletrabajo que brinda facilidades para que las personas con discapacidad puedan trabajar desde sus hogares y no tener las dificultades de trasladarse a otros lugares para ejercer su derecho al trabajo y encontrarse incluidos dentro de la sociedad económicamente activa.

Palabras Clave: Personas con discapacidad. Discriminación. Contratación. Controles. Inclusión. Teletrabajo.



Abstract.

The present work analyzes the conditions to which the Persons with Disabilities (PcD) are subject, considered as one of the priority care groups, however these people have been victims of innumerable forms of discrimination, for their condition they cannot access to the different workplaces as any person who does not suffer from physical, psychic, motor, visual, etc.

Since the hiring of 4% of the payroll of workers from twenty-five workers is regulated, the law is already protecting this group of people since their hiring is mandatory, within this work I can see if it is that this regulation is actually being complied with and if there are any controls to guarantee it.

The technological progress of recent years has opened the doors to us by offering new forms of work, such as Teleworking that provides facilities for people with disabilities to work from their homes and not have the difficulties of moving to other places to exercise their right to work and be included in the economically active society.

Keywords: Persons with Disabilities. Discrimination. Hiring. Controls. Included. Teleworking.



INDICE

Dedicatoria	5
Marco jurídico que regula la discapacidad en el Ecuador	10
ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.	24
ANÁLISIS DEL CONADIS.....	30
ANALIZAR E INVESTIGAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.	34
CONCIENTIZACIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	43
Misión Manuela Espejo como política pública inclusiva a las personas con discapacidad.	53
Teletrabajo como medio de inclusión para personas con discapacidad.	60
Aplicación de la contratación a través del teletrabajo en nuestra sociedad.	65
Problemas que se presenta al momento de aplicar el tele trabajo como forma de contratación ...	72
RECOMENDACIONES	75

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Maria Verónica González Alvarado en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Cuenca ", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 10 de diciembre del 2020.



Maria Verónica González Alvarado

C.I: 0104450366

Cláusula de Propiedad Intelectual

Maria Verónica González Alvarado, autora del trabajo de titulación "La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Cuenca". Certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 10 de diciembre del 2020



María Verónica González Alvarado

C.I: 0104450366



Dedicatoria

*A mis padres Federico y Soraya, mi
hermano Federico y a mi abuela Luz
María por siempre ser un apoyo
constante en mi vida estudiantil y
profesional e impulsarme a seguir
avanzado*

Agradecimiento



Al Dr. Juan Cristóbal Piedra, mi director de tesis por todo su apoyo y dedicación brindado en este trabajo de titulación.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, nació como consecuencia de las inquietudes por establecer sistemas de detección de habilidades, de entrenamiento profesional y encuadramiento laboral de este grupo, hasta hoy marginal y hasta nuestros días una problemática de orden social ya que existe un gran porcentaje de desempleo de este grupo de personas.

En el primer capítulo comenzaré analizando la normativa legal, con este análisis se pretende dar a conocer la existencia y disposiciones en la legislación ecuatoriana, establecer acciones directas que favorezcan la inclusión y bienestar de las personas con discapacidad.

Si bien es cierto que el Ecuador ha avanzado en este tema a nivel político y jurídico, aún se observa contradicciones entre ellas. Al momento que una persona con discapacidad busca ejercer sus derechos, muchas veces la falta de información y el sinnúmero de procedimientos imposibilitan el acceso a los mismos y, es esta falta de conocimiento lo que produce también un aislamiento laboral, desconocimiento no solo por parte de quien busca beneficiarse sino también por parte de los empleadores.

Con el análisis que se realiza en este trabajo lo que se busca es poder dar a conocer la existencia de disposiciones reguladas en nuestra legislación, establecer acciones directas que favorezcan la inclusión y bienestar de las personas con discapacidad.

Hoy en día nuestro país tiene políticas públicas que sitúan a las personas con discapacidad (PcD), dentro de los grupos vulnerables o también llamados grupos prioritarios. Dentro de nuestra Constitución señala que quienes adolezcan de algún tipo de discapacidad necesitan atención especial y contar con recursos no solo económicos sino humanos para poder ejercer y acceder a sus derechos como son: el derecho a la educación, salud, inserción social y el derecho al trabajo, es decir a sus derechos humanos.



Al poder dar una inclusión laboral de las personas con discapacidad, estas podrán mejorar notablemente sus condiciones de vida la de ellas y en la mayoría de los casos aportar a la manutención de sus familiares.

Convirtiéndose en personas proactivas, quienes se motivarán día a día para seguir avanzado y superándose dentro de sus actividades y contribuyendo a la sociedad.

En palabras de la autora Verónica Millas en su obra Integración Laboral de Personas con Discapacidad nos dice *“El hecho de que las personas por tener algún tipo de discapacidad no sean contratadas y por ende no sean productivas no sólo perjudica su condición humana, sino que además, entorpece el desarrollo productivo de la sociedad de la cual forman parte”*

La inclusión laboral significa y tiene como fin máximo el fortalecer los derechos individuales y colectivos de las comunidades vulnerables y de las personas con discapacidad, dando respuesta y atención a las necesidades de la diversidad. Lo que implica aceptar las diferencias, culturales, de edad o de género. De la misma forma a valorar, reconocer y aceptar la diversidad al momento de hablar de personas con discapacidad, como parte de la condición humana, haciendo un llamado a todos los miembros de una sociedad a la tarea o misión de construir una sociedad más justa e inclusiva.

Se analiza al proyecto Manuela Espejo como una política pública que tiene nuestro estado Ecuatoriano para la inclusión de personas con discapacidad la misma que busca garantizar la atención integral de las personas con discapacidad y la de sus entorno más cercanos como es el entorno familiar. Para esto se considera importante promover acciones que permitan a las personas con discapacidad alcanzar su autonomía para que puedan tomar decisiones sobre aquellos temas específicos que afectan su desarrollo. Del mismo modo, se busca otorgar servicios de atención en salud que sea de manera constante y con los debidos seguimientos para que de este modo se pueda fortalecer sus propias capacidades, habilidades y competencias. En cuanto a los núcleos familiares que acogen a personas con discapacidad, esta intervención estratégica busca fortalecer las capacidades y habilidades de cuidado de su entorno más cercano, favoreciendo de esta forma la autonomía y la inclusión social de la persona con discapacidad y de su núcleo familiar.



El último capítulo trata sobre el teletrabajo , ya que a medida que las necesidades de empleo se han incrementado, como consecuencia de la modernización y debido a que la tecnología ha ido cada vez adquiriendo mayor espacio, lo que ha dado lugar al surgimiento de otras modalidades de trabajo como resultado de la implementación de estos nuevos medios tecnológicos, en los diferentes lugares de trabajo, en los que ésta se ha convertido en la herramienta principal de trabajo, por lo que en algunos casos la presencia física de los trabajadores ya no resulta imprescindible, sino que pueden realizar sus actividades por medio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y desde fuera de las instalaciones de la empresa, muchas veces al alcance de su mano a través de un teléfono celular siempre y cuando este tenga conexión a internet.

El teletrabajo como opción de inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, resulta muy llamativo ya que se podría disminuir el desempleo de este grupo de personas y convirtiéndoles en personas proactivas las que puedan desarrollarse y aportar a la sociedad y a sus familias, logrando así una igualdad material entre personas que se encuentre cumpliendo sus obligaciones laborales

Con esta “nueva” modalidad de contratación al personal con discapacidad muchos de los empleadores cambiaran su manera de mirar, rompiendo ciertas ideas mal concebidas sobre emplear a este grupo de personas y visualicen el potencial y talento que estas personas les pueden llegar a aportar a sus negocios, y aunque las competencias de los potenciales tele trabajadores con discapacidad se ajustan a los requerimientos de las empresas para contratar tele trabajadores, éstos no son tomados en cuenta en procesos de selección de personal, porque aún en la práctica se prefiere no contratar a este grupo.





NORMATIVA ECUATORIANA QUE REGULA LA INCLUSION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Marco jurídico que regula la discapacidad en el Ecuador

Se considerará persona con discapacidad a aquella que, teniendo como consecuencia una o más deficiencias ya sean estas físicas, intelectuales del comportamiento, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente, se ven restringidas en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

Las personas con discapacidad se han encontrado en un estado de desprotección a lo largo de muchos años, y en una gran mayoría de casos han sido excluidas y víctimas de discriminación, lo que ha generado una baja autoestima en las mismas. Si bien es cierto nuestro país ha avanzado en este tema a nivel político y jurídico, aún se observa contradicciones entre ellas. Ya que al momento que una persona con discapacidad busca ejercer sus derechos, muchas veces la falta de información y el sinnúmero de procedimientos imposibilitan su acceso a los mismos.

Al hablar de inclusión, debemos tomar en cuenta que a partir de las diferencias se puede generar una posibilidad de crecimiento, justicia y solidaridad, valores que hacen más grande a una nación. Y a su vez promover el respeto a los derechos en todos los ámbitos del desarrollo del ser humano, garantizando e incentivando su participación y desarrollo dentro de la sociedad, para lo cual se necesita la creación y aprobación de leyes y acuerdos que garanticen sus derechos y se cumplan con el fin mismo.

El Ecuador ha hecho avances importantes en el campo legislativo, en el año de 1992, se creó el Consejo Nacional para las Discapacidades CONADIS con el fin de poder llevar a cabo los procesos de inclusión social, económica y cultural de las personas con discapacidad. Con esta puesta en marcha de leyes y proyectos destinados a la inclusión social y educativa en el Ecuador, la misma que a través del programa misión solidaria Manuela Espejo, se ha prestado atención a estos grupos que por mucho tiempo se han encontrado desprotegidos. Existe una cooperación interinstitucional entre diversos ministerios y organismos que favorecen y se establecen los beneficios brindando a las personas con discapacidad, uno de ellos es el Ministerio de Trabajo, que a través de sus campañas fomenta la contratación de personas con discapacidad y en los porcentajes que son obligatorios por ley, se da el seguimiento debido para que se cumplan la finalidad de la misma que es la inclusión y no el simple cumplimiento de la ley por parte de la Empresa.

El orden de jerárquico de las leyes que abarcan este tema son:



La Declaración Universal de los derechos humanos: En el año de 1948, la Asamblea General de la Naciones Unidas (ONU) redactó lo que sería la base de los derechos de todas las personas. Son treinta artículos que garantizan el respeto a la vida, a las libertades y a la dignidad humana. Este acuerdo fue firmado por los Estados Miembro de la ONU, entre ellos Ecuador se priorizan derechos agrupados en aspectos concretos conforme a libertades fundamentales, tales como la vida



independiente, la autonomía, derecho a educación, salud, recreación, vivienda y trabajo. Con el respaldo de la Declaración de los Derechos Humanos, la última década ha buscado reducir barreras de la sociedad, introduciendo cambios importantes en algunos de los estamentos jurídicos que la representan. (Declaración de los DDHH).

Se garantiza el derecho a la igualdad de condiciones entre seres humanos sin ningún tipo de distinción en cuanto a raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición; al hablar de condición da a entender que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y garantías para que estos se cumplan; y se puedan desarrollar en todos los aspectos de la sociedad sean estos económicos, dentro de este aspecto incluyendo al derecho del trabajo, aspectos sociales y culturales,

Desde la Constitución de la República del Ecuador del año 1998 se reconocen los derechos de las personas con discapacidad y de sus familias. Si bien es cierto que algunas normas están estipuladas en la Ley y Reglamentos sobre Discapacidades, estos son elevados a garantías constitucionales, ya que se tratan de Derechos Humanos; en sus articulados que garantizan los derechos y ejecución de los mismos a favor de las personas con discapacidad. Es así que, dentro de la Constitución de la República del Ecuador se incluyen en varios de sus artículos la obligación de todos los ecuatorianos a ejercer derechos y deberes, independiente de la condición en la que se encuentren. El artículo 11 numeral 2 señala que: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.... La ley sancionará toda forma de discriminación”. (Ecuador, 2008)

De igual forma el artículo 16 numeral 4, establece el acceso y el uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad, además señala que el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad, así como la disposición que se otorgue asistencia humanitaria, preferente y especializada. Queda así sentado la plena integración social de quienes tengan discapacidad y la garantía que serán incorporados en el sistema de educación regular y en la sociedad. En los artículos 47, 48, 49, 61, 62 y 66, de la constitución se abordan temas relacionados con las personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades, la participación intergeneracional, la opción de votar y en general el derecho a la integridad, en donde aclara que deberá darse una vida libre de violencia y la necesidad de desarrollar leyes que establezcan procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción.



Este grupo de personas cuentan con los mismos derechos de cualquier otra persona que se encuentre laborando por lo que se prohíbe la disminución de la remuneración del trabajador con discapacidad por las condiciones mismas que, y es por ello que sus derechos se encuentran contemplados en la Constitución Ecuador y demás tratados internacionales que versen sobre derechos humanos.ⁱ

El 10 de agosto de 1992, a través de la ley 180, se crea el Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS con el ánimo de ser un ente autónomo de carácter público, con la facultad de dictar políticas, coordinar acciones y ejecutar e impulsar investigaciones referentes a las discapacidades en el país, esta entidad fue aprobada y publicada en el Registro Oficial N° 996, en mayo del 2012 por mandato constitucional se reemplaza el nombre de Consejo Nacional de Discapacidades por Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Organismo que se regirá por los siguientes principios rectores: igualdad, alternabilidad, participación democrática, inclusión, interculturalidad y pluralismo. (CONADIS- Normas jurídicas en Discapacidad Ecuador, 2012). En su artículo 1, prescribe, el asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, se especifica en el artículo 2 que la ley ampara a todas las personas con discapacidad sin excepción alguna.

Los temas más relevantes que trata esta ley son sobre los principios de no discriminación y las acciones afirmativas que se deben llevar a cabo, el “in dubio pro hominem”, la igualdad de oportunidades, la responsabilidad social colectiva, la celeridad y eficacia, la interculturalidad, la participación e inclusión, la accesibilidad, la protección de niñas, niños y adolescentes, la atención prioritaria y otros principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad y demás tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos. Cabe insistir en que esta ley ampara a toda la población de personas con discapacidad y personas con deficiencia o condición de discapacidad, se encuentren o no en el país.

Se detallan las entidades encargadas de las diferentes actividades a cumplir, los organismos y representaciones diplomáticas en el exterior, el proceso de calificación y la acreditación de la



cédula de ciudadanía como único documento habilitante. Otros artículos de la ley hablan del registro nacional de personas con discapacidad la interconexión de las bases de datos y la remisión de datos de los recién nacidos que presenten discapacidad, guardando estricta reserva de su identidad.

Actualmente la calificación del porcentaje y grado de discapacidad lo realiza el Ministerio de Salud, entidad que debería trabajar conjunta y coordinadamente con el CONADIS en la atención de personas con discapacidad en temas de medición. Esta calificación es importante debido a que permite el acceso a beneficios que les corresponden por estar dentro de este grupo de personas.

Otras leyes concordantes:

- Constitución de la República del Ecuador, año 2008 - Artículos 11, 16, 35, 42, 46, 47, 48, 49, 61, 62, 66, 81, 156, 330, 333, 341, 369, 373, 381
- Ley Orgánica de Discapacidades año 2012 Art. 23, 54, 55, 57, 73, 74, 75, 76, 79, 80, 85
- Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades año 2010
- Código del Trabajo 2011
- Ley Orgánica de Servicio Público año 2010
- Plan Nacional del Buen Vivir

La Constitución de la República del Ecuador en los artículos antes enunciados, garantiza la igual de derechos de todas las personas sin hacer ningún tipo de discriminación por raza, ideología, condición social, creencia ideológica, discapacidades.

Garantiza la atención prioritaria a las PcD, considerándoles dentro de los grupos de atención prioritaria, así como medidas que aseguren la inclusión social y laboral y que por su condición no se afecte sus remuneraciones.

Los Consejos Nacionales para la igualdad son los órganos responsables de asegurar la plena vigencia de los derechos de las personas con discapacidad, así como, ejercerán atribuciones en la formulación, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.



Por su parte la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que las instituciones públicas ejecuten programas gratuitos de manera progresiva de capacitación dirigidos a los servidores públicos para prepararlos y orientarlos en la correcta atención a las personas con discapacidad.

Prescribe, de igual manera, que para solicitar préstamos quirografarios en el BIESS no será requisito tener las aportaciones continuas y reduciendo en un 50% las aportaciones necesarias que debe tener.

Así como también la reducción de los cobros en los impuestos municipales, exoneración en el cobro del impuesto a la renta, una reducción del 50% en el pago de los servicios básicos.

Las personas con discapacidad afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que acrediten trescientas (300) aportaciones, sin límite de edad, tendrán derecho a la jubilación correspondiente a (68.75%) del promedio de los cinco (5) años de mejor remuneración y cuando se trate de personas con discapacidad intelectual tendrán derecho a la pensión jubilar cuando acrediten doscientas cuarenta (240) aportaciones.

El Código de Trabajo por su parte en el Art. 42, numeral 33, prescribe que los empleadores a partir de los 25 trabajadores tienen la obligación de contratar a una persona con discapacidad cumpliendo así el porcentaje del 4%, de esta manera hace de forma coercitiva la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo. La remuneración será de manera igualitaria para todos los trabajadores sin hacer distinción por discapacidad, raza, condición social, etc.

Esta verificación otorga la competencia al Ministerio de Trabajo, quien realizará inspecciones.

Ley Orgánica de Servicio Público cuando se dé la supresión de puestos no se verán afectadas las partidas que se encuentren ocupando funcionarios con discapacidad o de funcionarios quienes tengan a su cargo una persona con discapacidad.

Al igual que establece el código de trabajo por cada 25 funcionarios se tendrá que contratar a una persona con discapacidad cumpliendo así el 4%.



Garantiza la inclusión y la no discriminación de las personas con discapacidad al momento que se encuentren desempeñando sus funciones no se disminuirá ni desestimará bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad.

Plan Nacional del Buen Vivir “Art. 280.- *El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.*” (Ecuador, 2008)

Por lo que el este plan se encarga de las políticas públicas para la erradicación de todo tipo de discriminación, exclusión o subordinación por opción sexual, género, etnia, edad, discapacidad, enfermedad, etc. Cumpliendo con la constitución del Ecuador, a efecto de poder brindar atención preferencial y especializada en los ámbitos público y privado a las personas de los grupos de atención prioritaria.

Dentro de todas las leyes, y así como, en todos los planes de desarrollo y de políticas públicas, se debe tener como punto central y común, el de brindar a las personas con discapacidad inclusión en todos los aspectos que como sociedad tenemos la obligación; y entre ellas las que tengan la oportunidad de acceder a una plaza de trabajo y se cumplan todos sus derechos laborales.

RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO

Dentro del área de estudio de este proyecto, su objetivo se encuentra segmentado, en profundizar en el ámbito laboral de las personas con discapacidad, en tal virtud, nuestro Código de Trabajo, en concordancia con el marco Constitucional, se encuentra tipificado , la inclusión laboral de las



personas con discapacidad, es por ello que, aquel cuerpo normativo, hace referencia a las obligaciones que tienen las personas que contratan, que de acuerdo a la discapacidad que el trabajador posea se den los lugares y condiciones apropiadas, que no exista discriminación, de igual forma por parte de los trabajadores con discapacidad quienes tienen obligaciones para con sus empleadores.

El objetivo principal es que los trabajadores con discapacidad sean contratados y se encuentren en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores y con la garantía de que no sufran ningún tipo de discriminación en un lugar de trabajo a consecuencia de su discapacidad como ya lo habíamos mencionado anteriormente.

No se habla sobre la capacidad legal de la persona para suscribir un contrato, sino cuando la persona con capacidad tiene el 75% de discapacidad o mayor es el sustituto quien suscribirá el contrato laboral, esta persona puede ser miembro de su familia hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o quien a pesar de no tener parentesco alguno se encuentre al cuidado de la persona con discapacidad, tal como lo establece el acuerdo ministerial MDT-2018-0180

Art. 1463.- *Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito. Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución.*

Son también incapaces los menores adultos, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de estas clases de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes. (Civil)

El Código Civil Ecuatoriano nos habla de cuando una persona es incapaz jurídicamente La capacidad legal hace referencia al derecho que tenemos todas las personas de poder actuar jurídicamente, también se lo conoce como el derecho de igualdad ante la ley, como lo establece en el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Derecho que se ve afectado cuando se un juez decreta el estado de interdicción y la PcD no pueda actuar. En estos casos es una tutora, quien tendrá derecho de actuar en su nombre, siempre velando por los intereses.



Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador, numerales: 2 Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

33. - El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

Inscripción del Contrato:

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su o tutor, cuando se trate de trabajador sustituto. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Todo empleador que incumpla con lo dispuesto será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por



el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS)

35.- Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

De las remuneraciones y sus garantías:

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Del trabajo para personas con discapacidad. - los siguientes artículos innumerados:

Art. ...- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Asamblea Nacional.

Art. ...- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional,



serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Art. ...- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley. (Trabajo)

Existe también un Acuerdo Ministerial expedido por el ministerio de trabajo de fecha 09 de agosto del 2018, MDT-2018-0175 que contiene el Instructivo que Regula el Porcentaje de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Tiene por objeto regular y establecer el porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con discapacidad, tomando en consideración lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento. Es de inmediata aplicación para los empleadores públicos o privados que cuenten con un número mínimo de 25 trabajadores estables, Así como también regula a los trabajadores sustitutos.

Del porcentaje de cumplimiento

El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

De los sustitutos



Para que puedan calificar como trabajadores sustitutos, pueden ser los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan a su cuidado a una persona con discapacidad grave (MDT-2018-0180)

Podrán ser trabajadores sustitutos, quienes hayan obtenido dicha calidad mediante la correspondiente certificación emitida por las autoridades correspondientes, sin embargo este beneficio no podrá trasladarse a más de 1 persona por persona con discapacidad. Los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

Procedimiento para el registro de los trabajadores sustitutos.

El empleador (a) tendrá que registrar al trabajador sustituto en el Ministerio de Trabajo con la siguiente documentación

- Certificado de Discapacidad Severa otorgado por el Ministerio de Salud.
- Carné de discapacidad emitido por el CONADIS
- Declaración juramentada ante notario público en la cual declare que el trabajador sustituto es pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. □ Contrato de trabajo debidamente legalizado en el Ministerio de Trabajo □ Cédula de la persona con discapacidad.
- Cédula del trabajador sustituto.
- Papeleta de votación del trabajador sustituto.
- En el caso de niños adjuntar la partida de nacimiento.

Una vez que se verifique y valide la documentación presentada, se procederá al registro para lo cual el Director de Trabajo emitirá la correspondiente resolución

Forma de cálculo del porcentaje de cumplimiento



El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará sobre la base del total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboralⁱⁱ. Por lo que se deberá contratar a una persona con discapacidad por cada veinticinco trabajadores estables.

Es importante recalcar que dentro de este porcentaje se podrá incluir a los trabajadores sustitutos más no en la totalidad del requisito para dar cumplimiento con lo que manda la ley (código de trabajo), sino que puede ser el 2% sustitutos y la diferencia necesariamente trabajadores con algún tipo de discapacidad.

Causales de la pérdida de trabajador sustituto directo.

La persona natural pierde su calidad de sustituto si incurre en una de las siguientes causales.

- Por el cumplimiento de la mayoría de edad del menor edad o adolescente que tenga discapacidad no severa.
- Por muerte de la persona con discapacidad.
- Por muerte del sustituto directo.
- Por haber disminuido el porcentaje mínimo establecido.
- Por notificación oficial de incumplimiento respecto al cuidado y manutención de la persona con discapacidad emitido por el Ministerio de inclusión Económica y Social y el Ministerio de Trabajo.
- Por solicitud voluntaria del sustituto.

Registro de trabajadores sustitutos.

Los trabajadores y servidores públicos tienen la obligación de comunicar a su empleador de su calidad de trabajador sustituto, dichos contratos que se efectúan bajo esta normativa tienen que ser registrados en el Sistema Único de Trabajadores SUT del Ministerio de Trabajo.



La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios a través de este departamento el Ministerio de Trabajo realizará un control de registro de los empleadores y de las instituciones que cuenten con trabajadores sustitutos, la misma que servirá como base para efectuar las inspecciones correspondientes y necesarias a fin de poder tener un mayor control del cumplimiento de las empresas o instituciones en la contratación.

La verificación y control del cumplimiento de contratación de inclusión laboral será parte de las inspecciones focalizadas o integrales efectuadas por parte de los inspectores de trabajo, quienes procederán a sancionar conforme a ley en caso de existir incumplimiento. (MDT-2018-0180)

A mí modo de ver y desde mi experiencia como inspectora de trabajo, dentro del departamento de atención a grupos prioritarios, es de gran ayuda en cuanto al control que se lleva a cabo ya que las bases de datos del ministerios, cuentan con las empresas, instituciones que requieren cumplir con los porcentajes de inclusión y a su vez con el mismo registro que las empresas realizan de personal con discapacidad y a través de las inspecciones focalizadas que realizamos esta base de datos aumenta y nos permite tener un mayor control de cumplimiento, para poder dar un seguimiento del personal que se encuentra laborando, con la finalidad que estas personas no solo sean empleadas para dar cumplimiento y al poco tiempo estén nuevamente desempleados.

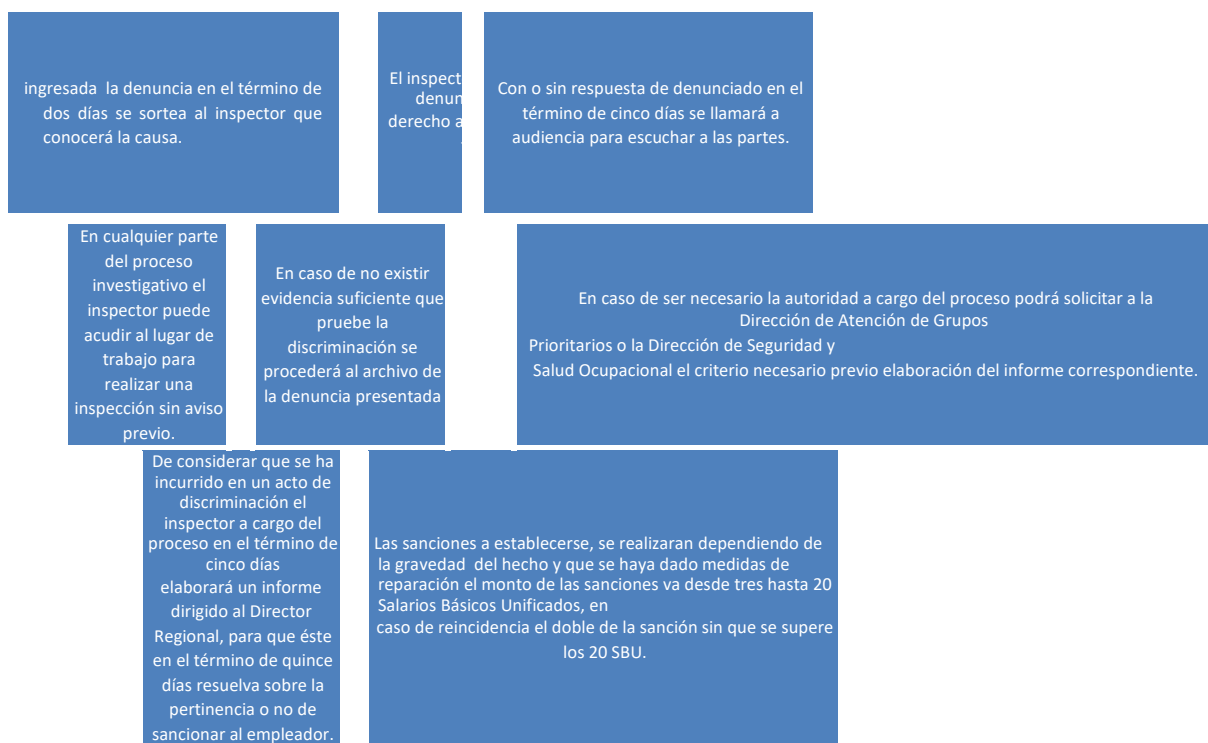
Dentro de la inclusión laboral surgen algunos problemas al momento que la persona con discapacidad se encuentra ya ejerciendo sus funciones para las cuales fue contratada, como es la discriminación, nuestra propia constitución señala y demás tratados internacionales ⁱⁱⁱvelan por la no discriminación de las personas.

En materia laboral en nuestro país contamos con un acuerdo ministerial MDT-2017-0082 que trata exclusivamente cuando se producen estos problemas en el lugar de trabajo, este acuerdo es de fecha 11 de mayo del 2017, el mismo que comienza por definir que es discriminación como aquel trato desigual, diferente o preferencial a una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, enfermedad, nacionalidad, pasado judicial, periodo de gestación entre otras, que tenga por efecto alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos en los procesos de selección así como en la relación laboral.

La aplicación del presente acuerdo se tanto para el sector privado como para el sector público en reconocimiento de los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria y/o condiciones de vulnerabilidad.

En caso de incumplimiento con los artículos 5 y 6 de este acuerdo ministerial, el trabajador podrá denunciar cualquier acto de discriminación de manera escrita detallando los hechos y anexando las pruebas que sustenten la denuncia en las inspectorías provinciales de trabajo.

El mismo que tiene el siguiente procedimiento.



ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.

Existen muchas barreras que imposibilitan y dificultan que las personas con discapacidad puedan desarrollarse y alcanzar sus metas, algunas de estas barreras son de tipo arquitectónicas, actitudinales, educativas y culturales. Si se logrará alcanzar la eliminación de estas barreras se tendría como resultado el ejercicio de derechos inherentes a todo ser humano en el ámbito laboral, educativo, social, emocional, entre otros.

Como lo había mencionado anteriormente en estos últimos años se ha dado especial atención a las personas con discapacidad, que se ha tenido por objeto invertir en proyectos y planes que mejoren



las condiciones de vida de este grupo de personas, que por mucho tiempo se han encontrado marginados y por la sociedad y el Estado.

Las necesidades este grupo de personas han sido por mucho tiempo olvidadas, convirtiéndoles de cierto modo en seres “invisibles” a quienes no se les ha tomado en cuenta en las decisiones públicas ni políticas. “El desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad” (Nacional, n.796 2012).

En nuestro país se han reforzado leyes que vayan permitiendo el acceso a la sociedad de las Personas con Discapacidad, aunque muchos de ellas siguen siendo desconocidos para un gran grupo de la sociedad y a mi modo de ver se puede deber a la falta de difusión de proyectos y capacitaciones para dar a conocer a quienes pueden ser beneficiarios

La Ley Orgánica de Discapacidad fue promulgada en el Registro Oficial No.796 del día 25 de septiembre del 2012 la misma que ratifica los derechos de las personas con discapacidad, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, y destina una sección entera a cada uno de ellos, estos son: salud, educación, recreación, trabajo, vivienda, accesibilidad y seguridad social. Los principales principios jurídicos que acoge la presente norma son: no discriminación, in dubio pro hominem, igualdad de oportunidades, responsabilidad colectiva, celeridad, eficiencia, participación e inclusión y atención prioritaria. En resumen, determina quienes son los beneficiarios de la ley, estructura el funcionamiento del sistema de protección integral de discapacidad y asigna responsabilidades a las entidades públicas que colaboran en el proceso de verificación del cumplimiento de las disposiciones legales.

La presente Ley protege a los ecuatorianos con discapacidad sin importar su ubicación geográfica, es decir, los derechos son atribuidos por nacionalidad, después se verificará su condición, que deberá ser acreditada por un tercero delegado por el Estado; en el caso de los ecuatorianos con discapacidad que se encuentran fuera del país pueden ejercer sus derechos a través del consulado del Ecuador en el extranjero.

También se tomó en cuenta que las personas con discapacidad, por su condición física o mental, en muchos casos les resulta complicado valerse por sí mismas, es por ello que se extiende esta



protección a las personas naturales como jurídicas que se encuentran al cuidado de una persona con discapacidad; por ejemplo, en materia laboral los derechos de las personas con discapacidad se extienden a las personas que cuidan de ellos, es así que esta ley permite que esta persona ocupe el lugar de trabajo destinada al personal con discapacidad, por sustitución, presentando el carnet de discapacidad de la persona que está a su cuidado, es decir, que a través de una tercera persona se pretende garantizar el bienestar del titular de los derechos, conocido como trabajador sustituto, acuerdo ministerial que lo habíamos analizado en el punto anterior.

El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades define claramente quien es considerada como una persona con discapacidad *“considera que a las personas con discapacidad, por su condición física o mental, en muchos casos les resulta difícil valerse por sí mismas, es por ello que se extiende la protección a las personas tanto naturales como jurídicas que se encuentran al cuidado de una persona con discapacidad; por ejemplo, los derechos laborales de las personas con discapacidad se extienden a las personas que cuidan de ellos, es así que la ley permite que dicha persona ocupe la plaza de trabajo destinada al personal con discapacidad, por sustitución, presentando el carnet de discapacidad de la persona que está a su cuidado, es decir, que a través de una tercera persona se pretende garantizar el bienestar del titular de los derechos”* (Discapacidades R. a.)

Lo que significa que únicamente las personas que cuentan con la calificación de discapacitados pueden exigir los derechos consagrados en la ley, cuando el porcentaje de discapacidad sea igual o superior al treinta por ciento. Por lo que, las personas que reúnen las condiciones médicas y los requisitos señalados en la norma, deben someterse a un proceso de acreditación de discapacidad, el cual determinará qué porcentaje de discapacidad tiene la persona al verificar la información proporcionada por el solicitante.

Uno de los artículos más importantes a mí parecer y para desarrollo de este tema de investigación es el art. 47 que no habla de la inclusión laboral de las personas discapacitadas.

“Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de



cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente”^{iv}

El presente artículo es claro en enfatizar que se ubique a la persona con discapacidad en lugar de trabajo acorde a su tipo de discapacidad, para que pueda desarrollarse adecuadamente en un lugar propicio e idóneo.



En cuanto a los porcentajes requeridos y exigidos por la ley para que las personas con discapacidad puedan gozar de ciertos beneficios he creído conveniente realizar un pequeño análisis comparativo entre la legislación ecuatoriana, española y chilena, sobre el ámbito de protección por discapacidad, con la finalidad de apreciar las semejanzas y diferencias de estos sistemas jurídicos.

En Chile la Ley Número 20.422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, el artículo 5 determina que:

“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Planificación, 2010).

En España la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, el numeral 2 del artículo 4 determina que:

“Personas con discapacidad son aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.” (12632, 2013).

La legislación ecuatoriana como la legislación española establecen que el grado de discapacidad determina si una persona tiene acceso o no a beneficios especiales por su condición, en otras palabras si una persona no alcanza dicho grado de discapacidad establecido en la ley no tiene beneficios; pero la legislación chilena no establece como requisito alcanzar un determinado grado de discapacidad para ser considerado como tal. Por lo que nace la siguiente interrogante, ¿por qué la ley restringe a la población que no alcanza el porcentaje mínimo de discapacidad del acceso a los derechos reconocidos a dicha población?



A esta interrogante el tratadista Banes se basa en el principio de proporcionalidad y dice *“El principio de proporcionalidad se caracteriza como un principio relativo del que no se desprenden prohibiciones absolutas y genéricas, sino que se circunscribe a situaciones jurídicas concretas. Se trata de un principio típicamente relacional, de gran eficacia operativa en el ámbito de la igualdad, porque intenta ofrecer una solución objetiva basada en la ponderación que permite explicar la objetividad y razonabilidad del trato diferente a supuestos de hecho que aparentemente deben ser tratados iguales, pero que presentan características relevantes suficientes como para fundar una individualidad ante la ley.*

La lógica y fundamentación del concepto se encuentra en que toda restricción de un derecho debe obedecer a la razonabilidad de la medida y estar justificada en una serie de criterios objetivos que permitan el sacrificio en aras de una finalidad legítima y lo suficientemente relevante como para superar la ponderación de los intereses en juego” (Banes, 2002)

En el caso ecuatoriano no existe una explicación técnica sobre el porcentaje que debía o tenía que ser incluido en la ley para regular la discapacidad y el acceso a los beneficios, inclusive en el segundo debate del proyecto de ley sobre discapacidad, los asambleístas decidieron que el grado de discapacidad se debe determinar en reglamento de la ley. Al revisar los informes emitidos por la Asamblea Nacional y que sirvieron de insumo para el desarrollo de la Ley Orgánica de Discapacidad y su Reglamento, no pude encontrar una explicación de la inclusión del porcentaje y cuál debió ser el mínimo para obtener la condición de discapacitado para acceder a los beneficios contemplados en la normativa.

En aplicación del principio de proporcionalidad en el Ecuador se debió desarrollar una base técnica que permita justificar la restricción en la normativa, y no incluir una limitación de forma arbitraria. No se puede establecer restricciones sin justificar las mismas de forma objetiva, porque podemos vulnerar derechos de personas que no son incluidas. Lo correcto es que se establezca un proceso en el que a través de estudios técnicos estadísticos sobre la población que se pueda beneficiar de esta Ley, para determinar así correctamente la eficiencia de una restricción y la necesidad de incluirla en la Ley.



ANÁLISIS DEL CONADIS

Antes de comenzar a analizar a esta institución es necesario conocer ¿Qué es el CONADIS? significa Consejo Nacional para la Igualdad de la Personas con Discapacidad, el mismo que es órgano especializado en temas relativos a la discapacidad con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera.

Como ya lo habíamos mencionado el CONADIS nace en el año 1992 y desde entonces hasta la fecha ha tenido una labor constante hacia las personas con discapacidad. Entre sus funciones están las de normar, promover, coordinar, dirigir, supervisar, fiscalizar, registrar información, monitorear y realizar evaluaciones de las políticas, planes, programas, proyectos y servicios a favor de las personas con discapacidad.

Cuyo objetivo principal no es solo fomentar el acceso a la justicia desde el ámbito institucional, sino también el trabajo hacia las personas con discapacidad y sus familiares, logrando tener una orientación más amplia y profunda al momento en que sus derechos hayan sido menoscabados, y así poder tener un acercamiento a las diferentes instancias donde para que sus necesidades sean atendidas con efectividad, dando la priorización en su atención.

El acceso a la justicia es indispensable para todos los ciudadanos, pero en el caso de las personas con discapacidad muchas veces los casos de discriminación han provocado graves situaciones en la cual se debe precautelar el respeto de sus derechos y su defensa, sin ser discriminados por su condición.

EL CONADIS, orienta las acciones y convoca a las Instituciones de todos los poderes del Estado, a los Gobiernos Autónomos Descentralizados, GAD's así como también a diversos actores sociales, políticos y económicos con el fin de generar normas, reglamentos, decretos, ordenanzas, convenios, acuerdos, resoluciones, proyectos, basados en un enfoque de derechos humanos, con énfasis en la igualdad y la no discriminación, como una forma de garantizar los derechos individuales y colectivos de las Personas con Discapacidad y la de sus familias.

Dentro de las competencias que tiene el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS están las de:



- Buscar medidas a través de proyectos de ley , para eliminar la discriminación a este grupo de personas que se da en el día a día por prácticas que se han dado por la costumbre y la falta de concientización social
- Participar en el proceso de formulación y evaluación del Plan Nacional del Buen Vivir.
- Elaborar informes de Estado, en coordinación con las demás instancias responsables ante los organismos que realizan el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en el ámbito de la discapacidad

Para garantizar las políticas de igualdad y de no discriminación el CONADIS considera de suma importancia incluir a la discapacidad en diversos aspectos y áreas como: en la planificación, elaboración, ejecución y evaluación de los planes, programas y proyectos sean estos políticos, económicos y sociales del País.

Para la cual supone la difusión y promoción de las políticas de igualdad en discapacidades a nivel tanto público como privado, así como del buen trato y la atención con calidad y calidez a las Personas con Discapacidad, logrando así un avance progresivo en la sensibilización y concienciación de la ciudadanía para erradicar la inequidad y la discriminación por motivos de discapacidad.

Es por ello que el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades utiliza diferentes estrategias de comunicación masiva y alternativa para proporcionar una mayor información y difusión a la comunidad, de una forma más directa y a su vez comprensible que permita que el ciudadano pueda formarse un criterio veraz acerca de las Personas con Discapacidad, sus capacidades, así como informarse y poder conocer de sus derechos y responsabilidades, con el objetivo final de crear una sociedad más justa y solidaria para todos.

Otras acciones que implementa el CONADIS en este eje son:

- Sensibilización a funcionarios públicos en el ámbito de discapacidades, presenciales y mediante plataforma virtual.



- Formación de competencias profesionales en accesibilidad al medio físico y normativa ecuatoriana INEN.
- Formación de competencias profesionales en otros ejes de política pública de igualdad en discapacidades.
- Difusión y fomento de la exigibilidad de Medidas de Acción Afirmativa para Personas con Discapacidad y sus Familias.
- Capacitación de funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (provinciales, distritales, cantonales y parroquiales) en políticas de igualdad en discapacidades.
- Fomento del asociacionismo de personas con discapacidad.
- Fortalecimiento de los movimientos federativos y asociativos de y para personas con discapacidad.
- Asesoramiento nacional e internacional en la planificación, formulación, transversalización y observancia de políticas públicas en el ámbito de discapacidades.
- Generación de material promocional sobre los derechos y medidas de acción afirmativa para personas con discapacidad en formato accesible.
- Desarrollo de mecanismos de coordinación territorial e intersectorial en el ámbito de discapacidades.
- Fomento de la participación de las Personas con Discapacidad, de forma responsable y directa, tanto para la toma de decisiones como para el control social. (CONADIS)

El CONADIS a su vez se encarga de la verificación del cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en relación a la garantía de derechos para las Personas con Discapacidad, así como de las políticas públicas enunciadas a través de los ejes y lineamientos de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Por tanto, se realiza la observancia en tres áreas:

1.- Observancia a la amenaza o violación de derechos constitucionales y legales:

- Recepción de denuncias de los titulares de derecho.
- Gestión para poner en conocimiento de las autoridades competentes casos de amenaza o violación de derechos.



- Dar seguimiento a las denuncias sobre violación de derechos en el ámbito de discapacidades y de ser el caso solicitar el planteamiento de medidas cautelares, ante juezas y jueces de garantías constitucionales.

“El CONADIS conforma el primer nivel del Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad (Artículo 88 de la Ley Orgánica de Discapacidades) y forma parte del Sistema Nacional de Protección de Derechos (Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad), por tanto articula acciones con la Defensoría del Pueblo, Defensoría Pública, Fiscalía General del Estado, entre otros.” (CONADIS)

2. Observancia del cumplimiento de las Medidas de Acción Afirmativa, tanto a nivel del Gobierno Central y de los Gobiernos Autónomos Descentralizados:

- Avocar conocimiento de denuncias de incumplimiento de Medidas de Acción Afirmativa.
- Verificación de incumplimiento mediante observancia realizada por parte del CONADIS.
- Poner en conocimiento de las autoridades competentes casos de incumplimiento de Medidas de Acción Afirmativa y solicitar acciones legales de ser el caso.

El CONADIS trabaja directamente con los Consejos Cantonales de Protección de Derechos, como instancias de observancia ciudadana en los Gobiernos Autónomos Descentralizados cantonales.

3. Observancia al cumplimiento de los ejes, políticas y lineamientos de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades, por parte de las instituciones públicas de todos los poderes el Estado y niveles de Gobierno:

- Verificación del cumplimiento de indicadores de implementación de políticas públicas.
- Poner en conocimiento de las autoridades competentes casos de incumplimiento de políticas públicas.

El CONADIS en la práctica deriva la FENEDIF el seguimiento y las denuncias por partes de las personas con discapacidad en cuanto a su desenvolvimiento en el ámbito laboral, siendo este órgano el que se encarga de dar un seguimiento a la contratación para verificar si efectivamente cuentan con una estabilidad laboral, y en caso de haber algún tipo de denuncias muchas veces las personas con discapacidad se dirigen a este órgano así como también al Ministerio de Trabajo, y al darse estas denuncias son estas dos instituciones las que se encargan de realizar inspecciones.



CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ANALIZAR E INVESTIGAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.

En nuestro país para poder hablar de una verdadera integración a las personas con discapacidad se requiere de una planificación estratégica en conjunto con el gobierno como con la empresa privada, para poder hacer de esta, más que una simple práctica, una realidad que genere beneficios para este grupo de personas catalogadas como grupo de atención prioritaria y por ende a la sociedad, y que no sea considerado únicamente como un labor de beneficencia que lleve al fracaso o que produzca violación de los derechos humanos, los mismo que se encuentran plenamente reconocidos y garantizados en nuestra carta magna. Lo que se busca es lograr una integración socio - laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida laboral con absoluta normalidad y se mantenga a la par de la sociedad siendo una persona de utilidad, productiva e independiente económicamente y que de esta forma pueda contribuir con el desarrollo de su núcleo familiar.

“El hecho de que las personas por tener algún tipo de discapacidad no sean contratadas y por ende no sean productivas no sólo perjudica su condición humana, sino que, además, entorpece el desarrollo productivo de la sociedad de la cual forman parte”. (Millas, 2005)



El trabajo es un derecho de las personas, más allá de que por medio de él obtienen lo necesario para vivir y para mejorar su sustento económico, el trabajo les ayuda a su autorrealización, desarrollo individual y trascendencia en la sociedad que les rodea.

El trabajo dignifica la condición de las personas con discapacidad le proporciona un sentido de identidad y les demuestra que son seres valiosos y que tienen algo que aportar a la sociedad, y es por ello que se lucha constantemente para que los derechos de estas personas sean respetados y aplicados conforme se establecen en las leyes no se pide más allá de lo que la sociedad pueda aportar con este grupo de personas.

Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la *discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos*, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

Dentro de este proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. *Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional, (Conadis 2013).*

La inclusión laboral significa y tiene como meta fortalecer los derechos individuales y colectivos de las poblaciones vulnerables y de las personas con discapacidad, dando respuesta y atención a las necesidades de la diversidad. Esto implica aceptar las diferencias, no solo culturales, de edad o de género. De la misma forma a valorar, reconocer y aceptar la diversidad al hablar de personas con discapacidad, como parte de la condición humana, lo que llama a todos los miembros de una sociedad a la tarea de construir una sociedad más justa e inclusiva.



GENERACIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En la actualidad las personas con discapacidad cuentan con varias modalidades de empleo que se diferencian entre sí por el grado de discapacidad que presenten, pero al no existir una guía propicia para la selección de la mejor forma de empleo a la que pueden optar, las personas buscan por sus propios medios algún tipo de empleo que en muchos casos no son acordes a sus habilidades y sus necesidades.

Como se menciona en la normativa que rige en el Ecuador, se han determinado las diferentes modalidades de acceso al empleo para integrar laboralmente a las personas con discapacidad. A pesar de que existen diferencias marcadas entre las mencionadas opciones de inserción laboral, las modalidades de acceso al empleo existentes son complementarias entre sí y pretenden incrementar las posibilidades de empleo. Existen dos modalidades principales denominadas: empleo abierto y el empleo protegido de las cuales se analizarán sus principales características en el siguiente punto.

Empleo Abierto

Se lo conoce también como Empleo Normalizado u Ordinario, es aquel generado tanto en empresas del sector privado como en el sector público en la que la mayor parte de la nómina no presenta discapacidad. Las empresas que utilizan esta modalidad no están en la obligación de cumplir ninguna característica especial para la contratación de personas con discapacidad, únicamente están amparados por el Código de Trabajo con los mismos derechos de cualquier otro trabajador.



Las personas con discapacidad pueden haber sido contratadas en los siguientes casos:

- Por la obligatoriedad de cumplir con el porcentaje solicitado de integración laboral de personas con discapacidad (4%).
- Tras un período de selección normal, sin que la empresa en este caso se beneficie de subvenciones o bonificaciones por la incorporación a su plantilla de un trabajador con discapacidad.
- Antes de que la persona con discapacidad presentase la misma.

Generalmente el principal factor para este tipo de contratación es la obligación de cumplir con la normativa para evitar multas al no tener el porcentaje de personal con discapacidad requerido, por lo que esta cuota de reserva de puestos de trabajo es una medida de discriminación positiva, porcentaje que es verificado a través de inspecciones de trabajo para constatar que se cumpla con el porcentaje de contratación exigido por la ley y que también se dé estabilidad a las personas contratadas, en caso de no cumplir estas empresas son sancionadas hasta con 10 salarios básicos unificados conforme al Art. 42 numeral 33 del Código de Trabajo.

El origen de la política de cuotas de reserva de empleo para personas con discapacidad lo encontramos en Europa en los años posteriores al final de la Primera Guerra Mundial. Al término de la guerra, Alemania y Austria se vieron obligadas a desarrollar este sistema de cuotas para poder reservar puestos de trabajo para los veteranos de guerra que habían quedado afectados por algún tipo de discapacidad. (Laloma, 2007)

No existía un modelo único de sistema de cuotas y contribuciones por lo que cada país mediante un estudio propio de su realidad se ha visto en la necesidad de colocar un porcentaje de obligación de contratación, además desde esta época ya existían las multas por el incumplimiento. Esta cuota de reserva fue tomada como referencia en todo el mundo pero también se implementó otra modalidad que consistía en ofrecer ayudas económicas a los empresarios para la contratación de trabajadores con discapacidad o exenciones en los tributos.

Empleo Protegido

El empleo protegido es aquel que está amparado por subvenciones o regulaciones especiales para compensar la menor productividad de los trabajadores afectados por los costes accesorios de su empleo o los costes de establecimiento o mantenimiento del empleo. El empleo protegido supone,



por tanto, un apoyo permanente que permite a trabajadores con especiales dificultades de empleabilidad acceder y mantenerse en el mercado laboral, y que va más allá de la concesión de una ayuda a la contratación inicial. (Verdugo, Borja, 2003)

Esta modalidad se emplea principalmente para las personas que presentan una discapacidad de tipo moderada y grave ya que necesitan del apoyo y supervisión de un monitor para poder desempeñar sus actividades, (teletrabajo) pero uno de los objetivos pendientes de la mayor parte de Centros de Empleo Protegido debe enfocarse en la transición de las personas con discapacidad al empleo ordinario; pero esto supone un riesgo ya que los trabajadores con discapacidad más apropiados para la transición suelen ser los más calificados y por ende la productividad de los centros de trabajo puede verse afectada de forma negativa.

Esta modalidad de inserción laboral mediante Empleo Protegido debe enfocarse en 3 pilares fundamentales:

- Proporcionar un empleo acorde a las necesidades del trabajador y que se encuentre remunerado. - Crear y desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo.
- Lograr estabilidad laboral mediante un seguimiento del trabajo realizado y del desarrollo del trabajador.

En nuestro medio no se daba este empleo protegido desde el hogar como es el teletrabajo; en la mayor parte de casos por creer que no se contaban con las herramientas necesarias para poder realizarlo de manera eficaz desde el hogar, somos aún una cultura muy tradicionalista que nos cuenta salir de los métodos o mecanismos que se han venido desarrollando.

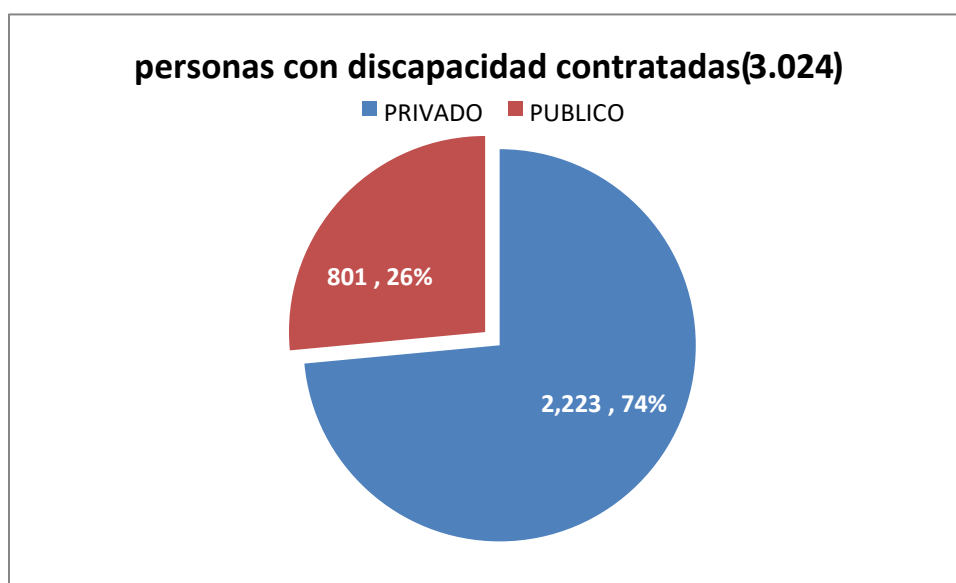
Después de la crisis sanitaria por el COVID-19 nos hemos dado cuenta que son cambios si se pueden lograr y de manera eficiente, por lo que yo creo que después de esta situación si se podrá dar y general empleo bajo esta modalidad para las personas con discapacidad.

Muchas de ellas serán la primera vez que se encuentren trabajando por lo que esta modalidad les ayudará a romper muchos esquemas y temores y dependiendo de su discapacidad pues ser una transición para vincularse al trabajo ordinario y de esta forma podríamos hablar de una verdadera inserción

Para tener un conocimiento más claro de la contratación de personas con discapacidad con la información obtenida del Ministerio de Trabajo sobre el porcentaje contratado tanto en el sector privado como en el sector público, en la provincia del Azuay, así como el grado de discapacidad de los contratados

1. Porcentaje de personas con discapacidad contratadas en el sector privado y por el sector público dentro de la Provincia del Azuay

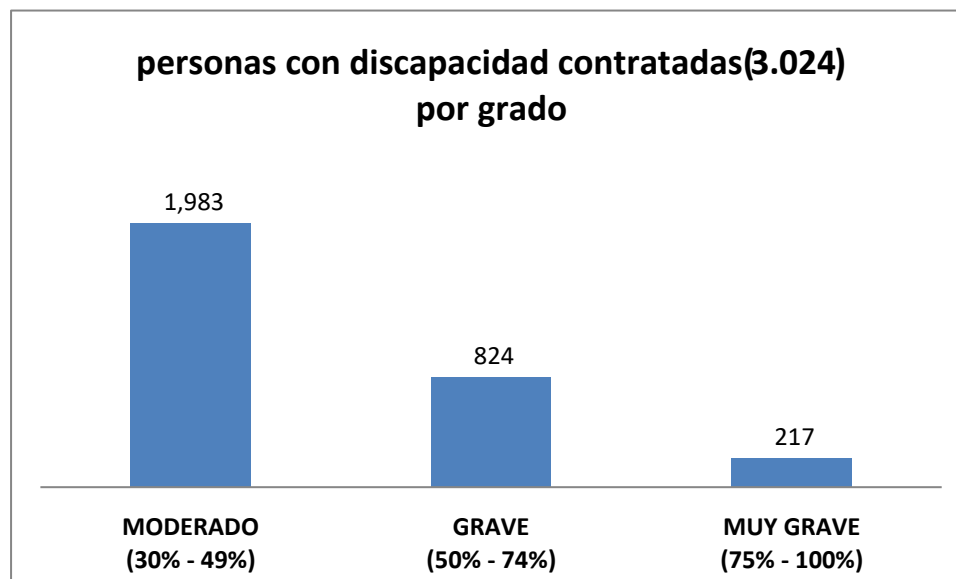
PRIVADO	2.223
PUBLICO	801
Total	3.024



Fuente: IESS, MSP, MDT, corte al 31 de diciembre de 2019

2. Grados de discapacidad.

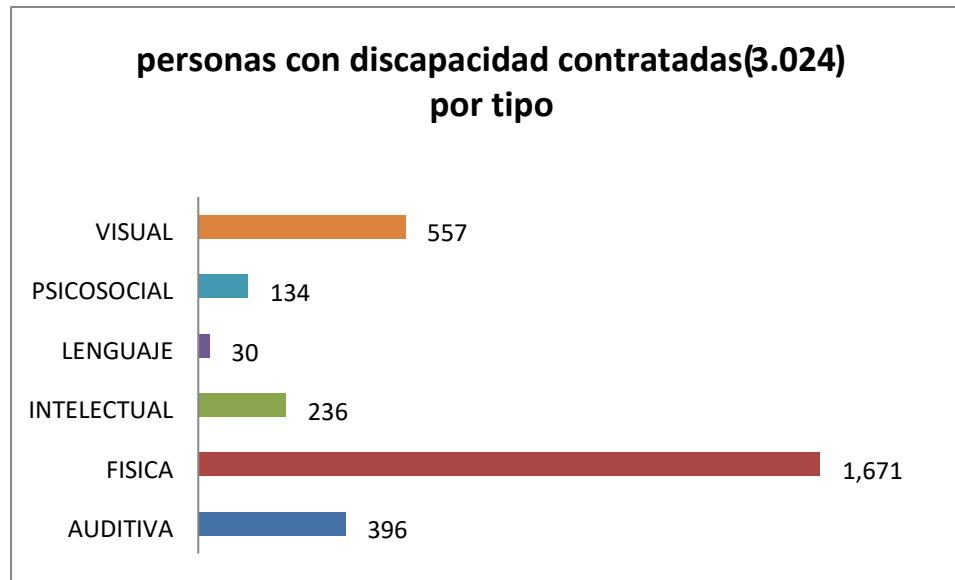
MODERADO (30% - 49%)	1.983
GRAVE (50% - 74%)	824
MUY GRAVE (75% - 100%)	217
Total general	3.024



3. Tipos de discapacidad de las personas que han sido contratadas.

AUDITIVA	396
FÍSICA	1.671
INTELECTUAL	236
LENGUAJE	30
PSICOSOCIAL	134

VISUAL	557
Total general	3.024



(TRABAJO M. D.)

En nuestro medio podemos ver de acuerdo a las estadísticas que el mayor porcentaje de discapacidad, es la física, siendo esta una de las discapacidades más visibles, por lo que se debe fortalecer, mejorar e incrementar herramientas de accesibilidad física.

El sector que cumple esta disposición legal es el privado ya que de su nómina total de trabajadores toman al 4% de la misma para la contratación de personas con discapacidad, mientras que el sector público no se basan en su nómina total de funcionarios que se encuentran laborando, sólo toman hacen esta inclusión en base al total de funcionarios públicos con nombramiento definitivo.

En mi opinión considero que en el sector público debería tomar en cuenta la nómina de funcionarios en su totalidad tanto de quienes tienen nombramiento definitivo como provisional.

En cuanto al ámbito laboral estas personas podrían desarrollar cualquier tipo de trabajo administrativo en el que no requiera el cien por ciento de su condición física, o su vez sumarse al teletrabajo.

De acuerdo al grado de discapacidad las personas que son contratadas varia hasta el 30% cuando sobrepasa este porcentaje dependiendo de los casos en concreto se da la inclusión a través de los trabajadores sustitutos



SONVA es la Sociedad de No Videntes del Azuay que habido desarrollando muchos talleres de capacitación para las personas no videntes y a su vez han venido desarrollando emprendimientos en los que contratan a no videntes tal como son el emprendimiento de elaboración de escobas, empaquetamiento de frutos secos, de esta forma este grupo de personas se encuentran laborando y a su vez brindando capacitación a más personas no videntes

CONCIENTIZACIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS BENEFICIOS.

El factor humano dentro las empresas es fundamental para que las mismas puedan crecer, ya que el éxito de las mismas se debe al grupo humano que las conforman. Es por ello que hoy en día, que las empresas invierten en su personal que este se encuentre en óptimas condiciones no solo en lo físico sino en lo emocional por lo que cada vez se puede mirar en empresas grandes se van generando mayor diversidad laboral al incluir a personal con discapacidad y de esta forma tener un equipo de trabajadores más humano con mayor sensibilidad.

Parte esencial de ello, es la integración de personas con discapacidad en el lugar trabajo. Un tema en el cual aún nuestro país está un poco distante, si lo comparamos con otros países desarrollados en los que ya existe una mayor integración social y laboral.

Las empresas que han asumido un compromiso institucional en nuestro país, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad, han comprendido que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. Asimismo, logran transmitir al resto del equipo humano los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que caracteriza a los profesionales quienes poseen algún tipo de discapacidad.

“La inclusión de personas con discapacidad figura ahora en numerosas políticas y gana impulso rápidamente dentro de las estrategias comerciales. La inclusión de personas con discapacidad y el ajuste a las necesidades relacionadas a su discapacidad son acciones interesantes para las



empresas en términos de reclutar talento y ser socialmente responsables, además de cumplir con la legislación nacional.” (OIT, 2014)

Es necesario ser enfáticos y reiterativos en señalar que es importante asumir que la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, no solo responde a una necesidad y a un derecho individual, sino que además fortalece el cuerpo social en su conjunto. Es un proceso en el que intervenimos todas las personas, y que parte de la base del respeto por el otro.

La habilidad que posee una empresa para valorar y celebrar las diferencias individuales les permite tener una ventaja competitiva frente al mercado y, en definitiva, mejorar la calidad de sus empleados y acercarse en forma más efectiva a estos potenciales miembros de su organización. Dentro de los grupos que representan un potencial valor agregado para las organizaciones y, que han sido constantemente discriminados, segregados se encuentran las personas que tiene algún tipo de condicionamiento por su discapacidad.

El ser tratados como posibles candidatos para ocupar puestos de trabajo, permite a las empresas contar con una mejor base de empleados, ya que la selección dependerá exclusivamente de las habilidades que influyen en el ejercicio directo de un trabajo y no en condiciones diferentes a ello.

BENEFICIOS ORGANIZACIONALES

Integrar a personas con discapacidad trae beneficios concretos para las empresas.

- Les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.
- Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermizas. (OIT, 2014)

BENEFICIOS TRIBUTARIOS

A partir de junio de 2017 los beneficios tributarios previstos en la Ley Orgánica de



Discapacidades, aplican para aquellas personas cuya discapacidad es igual o superior al 30%.

Anteriormente el beneficio se aplicaba a partir del 40% de discapacidad, por lo que el SRI realizó los ajustes necesarios en sus sistemas tecnológicos, con el objetivo de garantizar que las personas con discapacidad accedan a los mismos sin inconvenientes.

Los beneficios tributarios de exoneración del Impuesto a la Renta, devolución del IVA, rebaja especial para el cálculo del Impuesto a la Propiedad de Vehículos motorizados, exoneración del Impuesto a las herencias y legados para personas con discapacidad, se aplicará de manera proporcional de acuerdo al grado de discapacidad del beneficiario, como lo señala la siguiente tabla:

Grado de discapacidad	Porcentaje para aplicación del beneficio
Del 30% al 49%	60%
Del 50% al 74%	70%
Del 75% al 84%	80%
Del 85% al 100%	100%

Esta misma tabla servirá de referencia para los impuestos que serán cancelados en los GAD's Gobiernos Autónomos Descentralizados

En el caso exclusivo de las personas con discapacidad se les devuelve el IVA pagado por sus adquisiciones de bienes y/o servicios de primera necesidad; así como por la compra de prótesis, equipos y otros bienes de uso exclusivo de la persona con discapacidad, necesarios para su rehabilitación, accesibilidad, cuidado y seguridad.

Cabe recordar que el Gobierno Nacional, en su afán de fortalecer la política de justicia social y redistributiva encaminada a beneficiar a los grupos prioritarios, continúa promoviendo nuevos mecanismos de devolución de impuestos para que estos sectores vulnerables, al igual que el resto de contribuyentes, accedan a estos beneficios de manera ágil y sencilla.



Es así que con el objetivo de facilitar los trámites a los grupos prioritarios, el SRI dispone de ventanillas únicas de atención destinadas exclusivamente a los adultos mayores y personas con discapacidad, quienes también cuentan con la opción de solicitar sus devoluciones por Internet, desde la comodidad de su hogar u oficina.

Por otra parte, cabe recordar que a fin de promover la inclusión laboral de este segmento de la población, los empleadores que contratan a personas con discapacidad o trabajadores que tienen cónyuge o hijos con discapacidad y son sus dependientes, pueden deducir para el pago de su Impuesto a la Renta el 150% del valor de las remuneraciones y beneficios sociales pagados a dichos trabajadores.

“Art. 22.- Excepciones. - Como excepción a la aplicación de la tabla se considerará el transporte público y comercial (terrestre, aéreo nacional, marítimo, fluvial y ferroviario), para este caso, el descuento será del 50% de la tarifa regular. Igualmente, el descuento para los espectáculos públicos, consumo de servicios básicos, servicios de telefonía celular pospago y planes de internet para personas con discapacidad, será del 50% de la tarifa regular. Para el caso del transporte aéreo en rutas internacionales, el descuento será del 50% de la tarifa regular, libre de impuestos. Las tasas y tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedula se encuentran exentas de pago por parte de las personas con discapacidad, según el Art. 77 de la Ley Orgánica de Discapacidades.”^v

En la Empresa Pública Municipal de Telecomunicaciones, Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Cuenca ETAPA EP, existirá un descuento del 50%, las Personas con Discapacidad en cada planilla mensual de servicios, cuando estas no superen el diez por ciento de un salario básico unificado del trabajador en general; también tendrán este beneficio los padres, madres o representantes legales de las personas con discapacidad siempre y cuando sus representados o representadas no realicen actividad económica alguna.

BENEFICIOS SOCIALES



- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.
- El Gobierno puede reasignar, a otras áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.

Integrar a estas personas requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso o produzca evasión. Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida estándar de la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, la voluntad y la oportunidad.

Elementos diferenciadores, con respecto a modelos habituales de integración laboral:

- Perfiles de responsabilidad flexibles, que incluyen la equidad y no la igualdad de condiciones. - Trabajo constante y directo con fundaciones e instituciones de salud, que permiten reclutar personas con cierta capacitación.
- Necesidad de un informe específico de las habilidades y potencialidad de los futuros empleados. - Inclusión de la familia para asegurar el éxito del programa.
- Seguimiento continuo, realizado por personas expertas tanto a nivel laboral como familiar, en nuestro país quienes dan el seguimiento laboral de las personas contratadas es el CONADIS

Verónica Millas en su libro “Hacia la igualdad e inclusión de las personas con discapacidad” nos detalla en ocho sencillos pasos para la inclusión de las personas con discapacidad dentro de las empresas, modelos que ya se vienen adquiriendo en su país de origen Chile y lo que ha generado una política empresarial

PASO 1:



INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LOS VALORES Y CULTURA DE LA

EMPRESA Valores que las organizaciones debieran incluir en su filosofía y cultura empresarial, si van a integrar a personas con discapacidad:

- Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.
- Reconocer y valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones.
- Creer en la equidad e igualdad de oportunidades al incorporar y promocionar a los empleados.
- Sentir y creer que ningún empleado es tan importante como todos ellos juntos.
- Estimular el trabajo en equipo.
- Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas.
- Respetar y valorar a las personas por lo que son y aportan al equipo y a la organización.
- Valorar el apoyo que los empleados brindan a los demás en el logro de los objetivos.
- Tener una responsabilidad social hacia la comunidad en que se inserta

PASO 2:

GENERAR PERFILES DE COMPETENCIAS PARA EL CARGO.

Las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona, lo que asegura una alineación a las estrategias organizacionales y un desempeño efectivo del empleado, respectivamente.

PASO 3:

RECLUTAR Y SELECCIONAR SEGÚN LA CAPACIDAD DEL POSTULANTE.

Es necesario crear un proceso de reclutamiento y selección que no excluya a personas diferentes, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral.

Elementos a tomar en cuenta:

a) Canales de Reclutamiento

- Elegir líderes que estén a cargo del proceso, cuya función debe ser atraer y mantener a las personas por sus habilidades.



- Determinar el tipo y cantidad de puestos que serán asignados a personas con discapacidad. Se recomienda que la cantidad de puestos asignados refleje el porcentaje real de la población del grupo que van a integrar.
- Recurrir a fundaciones e instituciones que agrupan a estas personas y que tienen como objetivo insertarlas en un lugar de trabajo. Para ello, los capacitan en puestos básicos y/o conductas laborales.

b) Entrevista individual

- Entrevista de selección, en la cual se evaluarán las características personales y laborales de la persona, con el fin de asegurar que sea idónea para el cargo.
- La entrevista debe ser realizada, por un profesional psiquiatra o psicólogo, que posea las competencias y habilidades necesarias para estimar la potencialidad de la persona.
- La entrevista evaluará lo siguiente:
 - Recepción de instrucciones básicas
 - Capacidad de realizar una tarea por períodos determinados de tiempo
 - Tipo y calidad de las relaciones humanas
 - Lenguaje
 - Nivel de comprensión verbal
 - Motricidad gruesa
 - Motivación por el cargo
 - Compromiso e identificación con la organización
 - Nivel de energía
 - Habilidades cognitivas y psicomotoras de los potenciales trabajadores para poder planificar la capacitación, horas de trabajo, tareas y seguimiento que recibirán, para que ejerzan adecuadamente sus funciones.
- Capacidades y limitantes que consideran posee el candidato

PASO 4:



INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

- Las empresas deben efectuar un proceso de comunicación interna (hacia sus empleados) y externa (hacia la comunidad), para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la ejecución del programa de integración.
- Por qué comunicar:
 - A la comunidad: porque existen múltiples concepciones y prejuicios sobre el derecho a trabajar y el desempeño que tienen en sus puestos de trabajo, las personas con discapacidad.
 - A los empleados: porque es necesario involucrarlos con la visión y valores que justifican y crean las bases para implementar el programa de integración.

PASO 5:

CAPACITACIÓN INTERNA

- El objetivo de la capacitación laboral es la de actualizar conocimientos, habilidades, orientar, informar y motivar a a quienes se encuentran desempeñando un actividad dentro de una empresa, la importancia que tiene la de incluir personas con discapacidad dentro del medio donde se encuentran laborando, para lograr tener un equipo que entienda la realidad de otras personas y se vuelva un equipo más solidario y se apoyen unos a otros parra un único fin que es el de salir adelante y progresar dentro del lugar de empleo

PASO 6:

ENTRENAMIENTO PARA EL NUEVO EMPLEADO

- La programación y planificación de las actividades del entrenamiento debe ser creada, en forma conjunta, por la persona de la empresa que esté a cargo de la integración y por el entrenador que capacitará al nuevo empleado.
- El entrenamiento debe desarrollarse en función del informe que contiene las habilidades cognitivas y psicomotrices, por lo tanto los contenidos, herramientas educativas y tiempo designado para llevar a cabo esta actividad son relativos a cada persona que ingresa al programa.



Según la capacidad de aprendizaje de la persona, se debe planificar la cantidad de horas asignadas para este período.

- Se recomienda que se le asigne un entrenador permanente hasta que se sienta cómodo con las actividades que realiza y con los compañeros de trabajo.

PASO 7:

SEGUIMIENTO COMBINADO

- Para asegurar la retención de estas personas, es necesario que un profesional externo a la empresa, evalúe semanalmente durante el primer mes de entrenamiento, y quincenalmente durante los siguientes dos meses, la situación laboral que está viviendo la persona que ha sido recientemente integrada, y que a su vez apoye a la familia en el manejo de los cambios que repercutirán en estas personas.

Dentro de los aspectos laborales que se deben evaluar están:

- Ambiente de trabajo y relación que se ha establecido con los compañeros y superiores.
- Conducta laboral: puntualidad, ausentismo, cumplimiento de tareas, accidentabilidad, ritmo de trabajo, calidad del trabajo.
- Necesidades de acondicionamiento del espacio físico, accesibilidad al puesto, entrenamiento adicional.
- Apoyo y percepción familiar.

PASO 8:

CONTRATACIÓN

Existen dos métodos:

1. Contratar a la fundación o institución que recluta a personas con discapacidad, como servicio de terceros y que sean ellos los que paguen sus sueldos. De este modo se elimina la posibilidad de dejar a los nuevos empleados sin pensión de invalidez y no se les obliga a cotizar un sistema de salud en forma independiente.



2. Contratar a plazo indefinido a personas que no reciban una pensión asistencial y les sea más conveniente cotizar el sistema de salud en forma individual.

Es importante considerar que después de un tiempo de estar trabajando, las personas tienden a proyectarse en el tiempo desarrollando una carrera en la empresa. Para esto se recomienda atender los desplazamientos verticales y horizontales. Los desarrollos verticales, son las promociones tradicionales en las que a las personas se les asciende a un puesto de mayor nivel y responsabilidad. Sin embargo, muchas veces no es posible ofrecer este tipo de oportunidad a los empleados, para ello se plantea la siguiente alternativa, que consiste en el desarrollo horizontal, con el que se busca mejorar la condición laboral, reconociendo al empleado a través de la especialización. Con ello se logra motivar y generar una expectativa diferente al trabajador.

Por su parte la OIT en uno de sus documentos denominado “Creando lugares de trabajo accesibles para personas con discapacidad” señala después de una encuesta a diversas empresas cuales fueron los impulsos o motivos que los llevaron a la contratación de personal con discapacidad y entre las más nombradas están:

- **Responsabilidad Social Empresarial.** Iniciativas sobre la inclusión de la discapacidad y proyectos relacionados a personas con discapacidad; aun cuando en gran medida están ausentes en la RSE, se mencionan con cada vez más frecuencia en los informes anuales de las empresas sobre RSE.¹
- **Compromiso personal del fundador o presidente ejecutivo de la empresa.** Este es frecuentemente el caso y plantea el tema preponderante del compromiso de largo alcance por parte de la empresa.
- **Incentivos financieros.** Este es usualmente un incentivo interesante para las empresas pequeñas y medianas. Bonificaciones para compensar por los gastos vinculados a un ajuste razonable son particularmente importantes para asegurar que estos gastos no signifiquen que no se empleen candidatos con discapacidad.



- **Presión de la sociedad.** A medida que más empresas y organizaciones en general se tornan más inclusivas de la discapacidad, aumenta el nivel de presión social sobre otras empresas. El trabajo de las ONGs que abogan a favor de las personas con discapacidad puede jugar un papel instrumental en el aumento de esta presión.
- **Legislación.** Como este es usualmente el impulsor inicial más relevante, los siguientes párrafos abordan este tema en mayor detalle.

Misión Manuela Espejo como política pública inclusiva a las personas con discapacidad.

En el año 2007, mediante Decreto Ejecutivo No. 338, se delegó a la Vicepresidencia de la República la ejecución de la política de discapacidad en el Ecuador, acto seguido se suscribió un convenio de cooperación interinstitucional para la inserción laboral de las personas con discapacidad en los sectores público y privado, el cual estuvo vigente hasta el año 2013, con la participación de las siguientes Instituciones: el Ministerio de Trabajo, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES), el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad (CONADIS) y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP). Al siguiente año se elaboraron los programas que integraban la política “Ecuador sin Barreras”, en concordancia a las disposiciones internacionales, el Estado se compromete a cumplir las siguientes metas: equiparar oportunidades, empleo sin barreras, ciudad sin barreras, derechos sin barreras, educación sin barreras, igualdad de diversidad y registro de las personas con discapacidad. Luego, mediante Decreto Ejecutivo No. 1188, se declaró en emergencia el ámbito de discapacidad, por lo que se realizaron varias reformas legales pro derechos de las personas con discapacidad, que permitieron estructurar un sistema de inserción social y laboral.

Esta medida de emergencia fue dada para poder mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, creando programas de apoyo social, que son una de las políticas públicas que tomo



el gobierno, programas como son: la Misión Solidaria Manuela Espejo y el Programa Joaquín Gallegos Lara.

Así mismo se creó la Secretaría Técnica de Discapacidad, la misma que cuenta tanto con autonomía financiera y administrativa la misma tiene como objeto la coordinación y control de los proyectos antes mencionados y a su vez se encargaba también de la gestión y convenios interinstitucionales, para poder lograr una verdadera inclusión entre los cuales se encontraban los ministerios de Salud, Trabajo, y el Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Sin embargo, por encontrarse el Ecuador en estado de emergencia, se dispuso mediante Decreto Ejecutivo número 1047, que se suprima la Secretaria Técnica de Discapacidad y se transfiera, en el plazo de noventa días, los planes y proyectos en curso a las instituciones de la función ejecutiva.



La Misión Solidaria “Manuela Espejo”, nace en el año 2009, gracias al emprendimiento del vicepresidente de la República Lic. Lenin Moreno y al convenio suscrito con la República de Cuba; donde, 229 médicos especialistas cubanos y 120 ecuatorianos cumplieron con la primera fase de diagnóstico.

A diario las brigadas de la Misión Solidaria Manuela Espejo, integrados por especialistas en salud, guía comunitario, conductor y un militar realizan intensas caminatas rurales, con diversos obstáculos que se presentan en el camino, y las dificultades del clima, lo que hacen usar en ocasiones canoas, para encontrar a personas con discapacidad hasta en los lugares más apartados y marginados del Ecuador.

Actualmente, la inserción laboral de los discapacitados de toda índole ha respetado sus condiciones como ser humano, brindado los beneficios y respetando lo que exige la ley, es decir, la igualdad en condiciones laborales.

En nuestro país contamos con la “Ley Orgánica de Discapacidades”, cuyo objetivo es asegurar y garantizar la difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, e internacionales. Su ámbito de aplicación es tanto para el sector público como privado

Mediante este impulso, el gobierno promueve una política de inserción social, estableciendo como prioridad a los seres humanos, antes que el capital. Rompiendo antiguos conceptos capitalistas que priorizaban el dinero antes que los seres humanos. Políticas sociales que muestran resultados de mejoras en la economía del Ecuador.

La ley mencionada fue aprobada de manera unánime en la Asamblea Nacional tras casi un año de debates parlamentarios internos. Con esta Ley se afianzará los beneficios sociales. Económicos y laborales desarrollados a través de los programas Joaquín Gallegos Lara y Manuela Espejo, y se extienden otras medidas de protección estatal que beneficiará a 1,200.000 ecuatorianos que padecen algunas discapacidades

Garantizando el acceso de las personas con discapacidad en un entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluido los sistemas y las tecnologías de información y las



comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas.

Según estadísticas del Consejo Nacional de Discapacidades, en el 2012, sólo el 42% de las empresas en la provincia de Pichincha cumplen con la obligación referida de contratar personal con algún tipo de discapacidad en el porcentaje prescrito por la normativa vigente.

La carencia de conocimientos ya sea por parte del grupo involucrado, de sus familiares, y de la sociedad civil en general, hace que este grupo humano sea relegado como entes productivos, pasando a constituirse en una carga social y económica para su grupo familiar, los gobiernos seccionales, y el Estado ecuatoriano.

En el año 2019 están insertados en el mercado laboral 72.597 personas con discapacidad. De estos, el 45,3%, 32.955 laboran por cuenta propia, es decir, que no tienen relación de dependencia. El 25% laboran en el sector privado, 17.876 personas. 11.893 personas discapacitadas están incorporadas al mercado laboral realizando actividades relacionadas con los quehaceres domésticos y 9.353 se ocupan en el sector público.

PROVIN CIA	POR CUENT A PROPIA	SECTO R PRIVAD O	SECTO R PUBLIC O	QQ.DD	OTROS	TOTAL
AZUAY	3.293	1.511	771	3.840	38	9.453
BOLIVAR	703	70	194	122	14	1.103
CARCHI	542	131	126	63	10	872
CAÑAR	861	174	199	599	16	1.849
CHIMBORAZO	1.356	183	286	367	45	2.237
COTOPAXI	1.714	570	231	636	8	3.159
EL ORO	896	475	339	188	10	1.908

ESMER ALDAS	991	261	258	244	24	1.778
GALAP AGOS	30	8	14	4	0	56
GUAYA S	4.644	4.530	1.183	351	57	10.765
IMBAB URA	1.062	590	274	208	8	2.142
LOJA	1.561	264	411	1.309	26	3.571
LOS RIOS	1.026	1.040	417	423	21	2.927
MANAB I	3.052	1.491	986	1.710	53	7.292
MORON A SANTIA GO	705	48	184	443	24	1.404
NAPO	638	55	142	43	5	883
ORELL ANA	1.021	187	156	291	10	1.665
PASTAZ A	391	117	129	90	4	731
PICHIN CHA	4.257	4.900	2.225	322	74	11.778
SANTA ELENA	645	223	95	45	1	1.009
SANTO DOMIN GO DE LOS TSACHI LAS	1.025	411	182	40	8	1.666
SUCUM BIOS	1.002	162	134	39	5	1.342
TUNGU RAHUA	1.288	444	270	480	30	2.512
ZAMOR A CHINC HIPE	252	31	147	36	29	495
TOTAL	32.955	17.876	9.353	11.893	520	72.597



Base tomada del Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS Ha existido un aumento considerable en las personas discapacitadas que han sido registradas en el Seguro Social. En el 2006 los discapacitados afiliados eran alrededor de 5.000, pero en junio del 2012 la cifra sobre pasó los 11.500 afiliados.

Se ha logrado una inserción laboral y del seguro social satisfactoria, supera enormemente lo realizado en este campo durante los últimos 53 años.

Los Servicios de Inserción Laboral SIL, como la Unidad de Discapacidades del Ministerio, han implementado bolsas de empleo en las que quienes deseen integrarse al mundo laboral se registren y accedan a las plazas disponibles. Además, brindan servicios de asesoría y capacitación.

Según la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), sus esfuerzos se encaminan no solamente a colocar a las personas con discapacidad en los puestos de trabajo, sino que trabajan continuamente en el monitoreo de los niveles de deserción, que en este sector registran índices muy altos.

El proceso de inserción laboral de personas con discapacidad tiene algunas variables que intervienen en su dinámica, es decir, existe un desconocimiento de lo que es la discapacidad de parte de sus compañeros de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y el FENEDIF mantienen la misma bolsa de trabajo para la gestión de búsqueda de ofertas laborales y a su vez realizan trabajando conjunto de campo, es decir el de realizar inspecciones en conjunto para la verificación de la contratación de estas personas, así como también para llevar un registro de la evolución y procesos de adaptación del contratado.

El objetivo principal que persigue la autoridad del trabajo es conformar un registro de inserción laboral como herramienta de medición de la cantidad de recurso humano discapacitado disponible, así como analizar el perfil requerido de cada una de ellas para poder brindarles una capacitación adecuada.

Con ello, se conformaría una base de datos importante para el empleador que desee llenar sus vacantes con personas con discapacidades, pero adecuadamente calificadas para realizar las labores requeridas.

Precisamente, el no poder encontrar personas discapacitadas con el perfil que requiere el empleador, ha venido siendo el principal impedimento para el sector empresarial en lo que se



refiere al acatamiento de la norma legal, según lo expresado por los representantes de las cámaras de industrias, comercio, turismo, entre otras.

El Ministerio de Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, con la única finalidad, la de garantizar los derechos de los trabajadores que padezcan de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la Ley.

EL TELE TRABAJO COMO MODALIDAD DE INCLUSIÓN LABORAL.

Teletrabajo como medio de inclusión para personas con discapacidad.



El derecho al trabajo ha sido considerado como un derecho de una naturaleza social, un derecho de protección y tutela, pues las relaciones derivadas de este a pesar de ser teóricamente iguales, la práctica revela grandes desigualdades, por lo que el legislador-constituyente ha tratado de eliminar o minimizar dichas desigualdades, con la finalidad de proteger al trabajador, considerado históricamente como la parte débil de la relación. Consecuencia de lo anotado se vuelve imperiosa la protección por parte del Estado a través de la creación de normas y con el apoyo de la administración de justicia.

En tal virtud, al tener el derecho al trabajo una naturaleza social de protección que persigue la no vulneración de derechos fundamentales en las relaciones entre empleador y trabajador, así como garantizar condiciones equitativas para ambas partes, la legislación laboral al perseguir un fin social, tiende a la codificación, constitucionalización, cuyo objetivo se encamina a lograr que el trabajador pueda alcanzar condiciones laborales iguales en todos los países.

Hablando de este fin social favorece la integración de la vida laboral a personas con problemática de desplazamiento, favorece el desarrollo de zonas más aisladas, aumenta la competitividad por el fomento de la cultura y uso de las Tecnologías de la información (TIC's), en general fomenta la economía con la creación de nuevas oportunidades de empleo

El avance de la tecnología y la comunicación, ha traído consigo que se presenten cambios respecto de las formas de desarrollar las actividades laborales; siendo una de estas nuevas formas el teletrabajo, concebido como mecanismo que otorga flexibilidad laboral, en virtud de que la prestación del servicio o ejecución de la labor se lo hace fuera de las instalaciones de la empresa, pudiendo el trabajador administrar el tiempo que va a invertir en la ejecución de sus labores.

Con el fin de lograr mayor comprensión y claridad con relación a la subordinación en el teletrabajo, es necesario referirnos a algunos aspectos que reviste este elemento.

Las innovaciones tecnológicas suponen un impacto realmente sustancial en la organización dentro del mercado laboral y aportan nuevas dimensiones al mundo del trabajo, al mismo tiempo que no encuentran, en muchas ocasiones, respuestas adecuadas en la normativa existente, que fue concebida para la regulación de una realidad laboral absolutamente distinta a la que hoy en día nos encontramos tras la introducción de nuevas tecnologías.



Como consecuencia de estas nuevas tecnologías aparece una nueva organización empresarial, en la que no se hace necesaria la presencia física de un número determinado de trabajadores en la sede empresarial, ya que el trabajador está conectado a la misma por medio de nuevos instrumentos de trabajo, de modo que puede desarrollar la totalidad de la prestación, o al menos parte de ella, desde su propio domicilio o desde lugares distintos.

De lo señalado anteriormente, podemos decir que dentro de las empresas se ha producido una transformación del trabajo considerado como normal o típico de aquél en el que el trabajador se emplea a tiempo completo y mediante un contrato de duración indeterminada en una empresa en cuyas dependencias se desarrolla la prestación del trabajo.

Así, junto a este trabajo tradicional, observamos el incremento del trabajo autónomo y del teletrabajo.

Con estas nuevas fórmulas, el trabajador no está sujeto a horarios rígidos, ni se encuentra obligado a asistir a la empresa o a depender de las instrucciones del empresario para la realización de su trabajo.

El trabajador se encuentra, con respecto de la empresa, en un estado de subordinación que nace de un acto jurídico en este caso en particular de un contrato de trabajo, lo que nos indica que el empleador tiene la facultad de impartir órdenes y directrices; y, para el trabajador la obligación de acatar dichas órdenes impuestas o dadas por su empleador, es decir que la subordinación se traduce en un derecho de mando y un correlativo deber de obediencia, se puede decir que en el teletrabajo la subordinación comprende diversos niveles de intensidad, que es menor a medida que se intensifica el tecnicismo que el trabajador aplique, lo que implica que a mayor tecnicismo disminuye la subordinación.

El lugar concreto de realización de la prestación laboral va a determinar la modalidad de teletrabajo, por lo que no cabe identificar el teletrabajo sólo con el trabajo a distancia, sino también con aquél que se realiza en lugares distintos al convencional (domicilio, telecentro, itinerante).

En el teletrabajo generalmente se suele hablar de lugar de trabajo y no de centro de trabajo, puesto que el mismo se lleva a cabo en diferentes lugares, pudiendo ser uno de ellos el domicilio del trabajador. Así, es necesario referirse a la diferencia tradicional entre centro de trabajo y lugar de



trabajo: si se trata de teletrabajo a domicilio estamos ante un lugar de trabajo determinado, y si se trata de teletrabajo móvil habría que hablar de distintos lugares de trabajo itinerantes. En el teletrabajo, por lo tanto, el concepto de centro de trabajo desaparece y se habla de lugar de trabajo, así lo menciona el autor Luis Enrique De la Villa Gil en su obra “La condición legal del Tele trabajador”

En este concepto al referirse al centro y lugar de trabajo se identifican a dos tipos de teletrabajo uno que se lo hace a domicilio y otro de naturaleza móvil es decir que puede ser en varios lugares. En este sentido, cabe hacer una precisión puesto que no es lo mismo decir teletrabajo al domicilio que trabajo a domicilio pues como se señaló en el acápite anterior para ser considerado teletrabajo debe estar como medio de trabajo las Tecnologías de la información TIC's.

Gracias al avance de las mismas se pueden distinguir seis formas distintas de teletrabajo, es cierto que todos ellos pueden estar relacionados unos con otros Dependiendo del elemento de lugar:

- Teletrabajo a domicilio: en este caso, el trabajador efectúa su trabajo en su domicilio, mediante un computador que se puede conectar a otro. en el que el trabajador desde su casa, recibe y envía flujos de información.
- Teletrabajo en telecentros: se trata de centros donde los empleados acuden y encuentran los instrumentos necesarios para ejecutar su actividad. Esto permite a los trabajadores prestar su actividad en un lugar más próximo a su residencia.
Estos telecentros podrán ser abiertos al público y pertenecientes a una empresa distinta, al que acuden los tele trabajadores que quieran y de las empresas que quieran.
- Teletrabajo móvil: en este caso, el tele trabajador decide dónde quiere trabajar mediante la utilización de un computador portátil y hoy en día desde un teléfono inteligente:
- Teletrabajo ” off line “, en el que el tele trabajador ejecuta la prestación laboral sin ningún tipo de conexión electrónica con el sistema informático situado en la empresa, al cual sólo le envía los datos por distintos medios siendo el más ocupado el correo electrónico (ARANDA, 2000)



En nuestro caso en concreto al tratarse de teletrabajo como una opción de empleo para las personas con discapacidad, el lugar de ejecución de labores será el domicilio de la persona con discapacidad justamente para brindar las facilidades (dependiendo la discapacidad), de movilidad, ajustando un espacio de su domicilio para realizar su trabajo, así como también para que pueda manejar su propio tiempo y no sobrecargarse en horarios seguidos, sino pudiendo prolongar sus pausas, siempre que se cumplan las metas para las que fue contratado, esto en la gran mayoría de casos.

Como lo veíamos anteriormente al existir diversos tipos de poder llevar a cabo un tele trabajo de manera eficaz este se puede ajustar a las exigencias de la empresa de ser el caso y a la discapacidad en concreto del tele trabajador

En palabras del autor Salazar *“el tele trabajo puede ser utilizado como instrumento para romper las barreras del entorno que impiden la inserción laboral de quienes viven con un tipo de discapacidad y plantea que los tele trabajadores discapacitados deberían encontrar un equilibrio entre su vida familiar y su vida laboral dentro de un mismo espacio físico. En efecto, si existiese una política flexible que logre un balance entre ambas áreas, podrían mejorar los beneficios hacia estos empleados. Sería necesario en estos casos que las empresas en conjunto con el gobierno inviertan en acomodar las viviendas de estas personas para que puedan tele trabajar, dado los bajos ingresos monetarios con los que ellos viven.”* (Salazar, 2017)

En nuestra a la realidad ecuatoriana, existen también otros grupos que se encuentran invisibilizados al momento de acceder a un trabajo como son las personas que padecen enfermedades crónicas, quienes en muchos de los casos son objeto de discriminación y a quienes no se les brinda posibilidades de poder formar parte del mercado laboral por considerarles no idóneas para ejecutar tales actividades y porque no existen las garantías necesarias para que estas puedan laborar en condiciones adecuadas, por lo que el teletrabajo se presenta como un alternativa válida para mejorar la calidad de vida, posibilitando el acceso a un empleo y garantizando la inclusión de estos grupos a la sociedad laboral.

Lamentablemente, las personas con discapacidad no pueden acceder a cualquier trabajo; por más cualificadas que estén tienen menos posibilidades de ser contratados por las empresas, puesto que aún la mentalidad empresarial cree que contratar a una persona con discapacidad traería un sin fin



de problemas y costos extras, sin detenerse a pensar que existe una alternativa al trabajo presencial que permite obtener altos índices de productividad y mediante ella se puede ocupar esa mano de obra que está dispuesta a dar lo mejor de sí a cambio de una oportunidad. (Salazar, 2017)

Es necesario que busquemos un cambio de mentalidad, de cultura organizacional y de estilos de control y supervisión basados en la confianza y con metas de productividad distintas a las normalmente desarrolladas en el día a día en nuestros quehaceres laborales ; considerando esta modalidad no solamente como una opción para disminuir ciertos costos, aumentar la productividad individual y mejorar los resultados empresariales, sino también como una acción concreta de las empresas y del gobierno para combatir las precarias condiciones que se dan en el ámbito laboral y a su vez que se una búsqueda oportunidades con las que deben lidiar las personas con discapacidad, creándose políticas sociales sobre inclusión laboral y responsabilidad social empresarial que relacionen el tele trabajo y potencien el talento humano sin discriminaciones ya que este grupo en la gran mayoría de caso no es tomando en cuenta y es apartado de la sociedad laboralmente activa.

A modo de conclusión podemos decir que el teletrabajo, como modalidad de trabajo, revestido de garantías constitucionales generales para su ejercicio, se presenta como una alternativa que brinda mayores oportunidades de trabajar y contribuye a la generación de empleo para la población en general y en especial aquella que tiene inconvenientes para acceder a un empleo, como se mencionó en los párrafos precedentes. Sin embargo debemos advertir que, pese a no existir regulación específica en la Constitución ecuatoriana respecto del teletrabajo, este no debe ser entendido ni utilizado como precarizante y discriminador, que conlleve la vulneración de los derechos laborales de los tele trabajadores, por medio de la perdida de garantías laborales, o el aislamiento que no permita ejercer derechos de participación y asociación, entre otros.

Para que las iniciativas de contratación de tele trabajadores con discapacidad permitan insertar aboralmente a las personas con discapacidad es necesario contar con el compromiso de las organizaciones y la comunidad en general, y estas iniciativas permitan integrar no solo lo laboral sino también lo social.



Las iniciativas de teletrabajo orientadas a contratación de personas con discapacidad deben orientarse a satisfacer requerimientos empresariales y sociales con el apoyo de la comunidad en general.

Las políticas públicas deben orientarse a proveer herramientas tecnológicas a personas que elijan trabajar de esta manera (madres solteras, personas con discapacidad, entre otras) y construir programas de capacitación en tecnologías de la información TIC's pertinentes para ciertos tipos de discapacidades para desarrollar una oferta de capacitación continua y adecuada, ya que el nivel de conocimiento y utilización de las mismas es limitada en la población de estudio.

Aplicación de la contratación a través del teletrabajo en nuestra sociedad.

En el país vecino Colombia existe una Ley la 1221 de 2008, cuyo objeto es el Teletrabajo a cerca de la discapacidad y uno de los requisitos para la misma, es la construcción de una política pública de fomento al Teletrabajo, donde participen las entidades estatales que tienen competencia en la cadena de valor del Teletrabajo. Los componentes contenidos en esta política son:

- Infraestructura y comunicaciones
- Acceso a equipos y computación
- Aplicaciones y contenidos
- Divulgación y mercadeo
- Capacitación
- Incentivos
- Evaluación permanente de correctivos cuando su desarrollo lo requiera

En las acciones a las cuales las instituciones del Estado son obligadas, se puntualizó que la política debe incorporar a la población vulnerable y en ella están incluidas las personas con discapacidad.

La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo deberá convocar a una mesa especial de trabajo que genere anualmente una agenda de actividades para población vulnerable. De igual forma, la Red



Nacional trabajará en una política de Teletrabajo con enfoque diferencial para la población vulnerable fomentando y generando incentivos para esta modalidad laboral en los ciudadanos. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Trabajo a través del uso de las TIC facilitadoras de la comunicación entre el tele trabajador y la empresa se deberá promover la inclusión laboral de la población con discapacidad; lo cual se refiere al acceso a TIC en condiciones especiales según el tipo de invalidez. (Digital, 2012)

El teletrabajo en nuestra sociedad, en el Ecuador tenemos los dos Acuerdos Ministeriales:

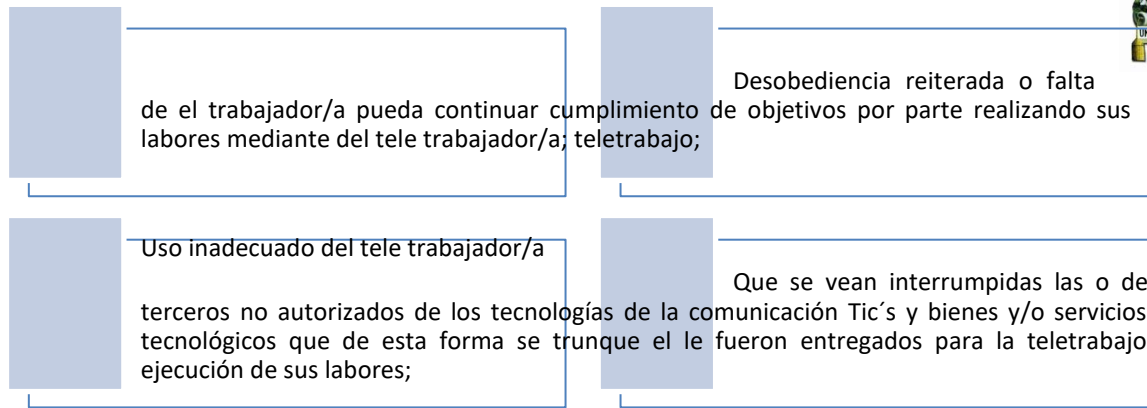
Para el sector Privado es el Acuerdo Ministerial 190 Publicado en el Registro Oficial Suplemento 825 de 24-ago.-2016 teniendo su Última modificación en fecha 30-ene.-2018.

En este acuerdo no habla sobre la forma de prestación de servicios la misma que tiene que ser voluntaria, y el acuerdo entre las partes, el mismo que deberá darse por escrito en el contrato que se suscriba para este efecto. El teletrabajo puede acordarse como parte de la modalidad de trabajo que se va a mantener.

En los casos que existieran que un trabajador/a hubiese pasado a ser tele trabajador/a, este podrá volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente, siempre y cuando se pacte por acuerdo entre las partes o también podrá darse a petición de una de ellas, en este caso, salvo disposición contractual en contrario, al menos se debe respetar 90 días del compromiso de teletrabajo, y la comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios deberá ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte.

Este acuerdo prevé algunas causales para que un tele trabajador regrese a su condición de trabajador. En casos de falta de acuerdo entre las partes, o por fuera de los términos señalados en el contrato o el artículo anterior, se podrá exigir la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo ante la autoridad del trabajo, por las siguientes causas:

Imposibilidad comprobada para que



El procedimiento se sustanciará con petición al inspector, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica. (MDT-190-2016)

Como lo habíamos mencionado anteriormente el empleador podrá realizar un análisis dependiendo las condiciones que se presenten en su lugar de trabajo para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de ésta y al tipo de trabajo que se ejecute.

Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas:

- Mujeres embarazadas.
- Mujeres en período de lactancia.
- Personas con discapacidad.
- Personas con enfermedades catastróficas.
- Adultos mayores.

En cuanto a los adultos mayores que prevé el Acuerdo Ministerial a mi modo muy personal discrepo, ya que se estaría incurriendo en un tema discriminatorio al separarle de su lugar de trabajo para el cual ha venido laborando por algún tiempo, este grupo de persona se estarían aislando de su medio laboral en el cual mantiene relación con compañeros de trabajo, usuario, cliente (dependiendo el caso) y pasar a trabajar desde su hogar de manera aislada.



Para el sector público el Acuerdo Ministerial 90 publicado Registro Oficial 22 de 26-jun.-2017 cuya última modificación: 07-feb.-2018

Al igual que el Acuerdo Ministerial para el sector privado la aplicación del teletrabajo es voluntario, y para su implementación tendrá existir el acuerdo entre las partes, el mismo que deberá constar por escrito.

El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la forma de prestación de servicios, o puede incorporarse posteriormente.

A más de los requisitos establecidos en los cuerpos normativos determinados para el efecto, tanto en la descripción de los puestos, acciones de personal, así como en los contratos de servicios ocasionales se deberá establecer de manera clara lo siguiente:



Sin perjuicio del acuerdo entre las partes o lo que se haya señalado en los respectivos contratos se podrá solicitar la reversibilidad del teletrabajo por las siguientes causas:

Desobediencia reiterada o incumplimiento de objetivos por parte del teletrabajador;

Incumplimiento de la guía metodológica emitida por el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del teletrabajo;

Uso inadecuado o de terceros no autorizados de los bienes tecnológicos que la institución ha puesto a disposición del teletrabajador;

Imposibilidad de continuar prestando los servicios, proveyendo las tecnologías de información y comunicaciones necesarias para realizar el teletrabajo;

Cambios en la estructura orgánica institucional o en el perfil del puesto al que pertenece la o el teletrabajador que harían imposible continuar con el teletrabajo; y,

f) Incumplimiento con el acuerdo de confidencialidad

Corresponde a las Unidades de Talento Humano de las instituciones públicas que de manera coordinada con el responsable de proceso, el análisis y recomendación para la aprobación de las solicitudes de aplicación a teletrabajo.

Dicha recomendación se conocerá por la máxima autoridad institucional o su delegado, quien podrá aceptarla o negarla, de conformidad con los intereses institucionales y las necesidades específicas del funcionario que lo esté requiriendo.

Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas:

- Mujeres embarazadas.
- Mujeres en período de lactancia.
- Personas con discapacidad.
- Personas con enfermedades catastróficas.
- Adultos mayores.

Dentro de las condiciones del teletrabajo, los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellas servidoras y servidores públicos que realizan labores en el lugar habitual de la institución pública.



Las Unidades de Talento Humano institucionales están obligadas a evitar el aislamiento de la o el tele trabajador propiciando oportunidades de interacción con sus compañeros de trabajo, informarle sobre las directrices que se impartan y permitirles el libre acceso a las instalaciones de la institución.

La institución pública contará con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales mantendrá la conexión con la o el tele trabajador, permitiéndole ejercer el control y la supervisión de las labores realizadas. (MDT-0090-2016, 2016)

Nuestro Ministro de trabajo en una entrevista no muy pasada compartió la experiencia de un trabajadora privada que se acogió al teletrabajo y comento que a nivel nacional existen 8500 trabajadores que se encuentran trabajando bajo esta modalidad

Andrés Madero, Ministro de Trabajo y José Luis Muñoz, vicepresidente de Recursos Humanos de Banco del Pichincha, visitaron este martes 9 de abril de 2019 a Paulina Cifuentes, empleada de la entidad financiera, para conocer su experiencia laborando a través del teletrabajo. Esta modalidad fue impulsada por el Ministerio de Trabajo en agosto de 2016. Desde ese entonces las empresas se han sumado a esta operatividad de trabajo que consiste en cumplir la actividad en forma no presencial con el apoyo de tecnología y de redes de comunicación. Dentro del sector financiero nacional, Banco Pichincha cuenta con alrededor de 5.153 colaboradores y es considerado un importante ente generador de trabajo, informó el Ministerio de Trabajo. La empleada labora desde su hogar, ubicado en el sector la Armenia Country Club (Valle de los Chillos). Cifuentes mostró al secretario de Estado cuál es el rol que cumple y qué labores realiza desde el domicilio, todo ello conectado a un programa de la empresa. Cifuentes agradeció al Ministerio de Trabajo por liderar políticas públicas a favor de toda la ciudadanía, las cuales garantizan un trabajo inclusivo y en igualdad de oportunidades, con especial preferencia a los grupos de atención prioritaria. El objetivo es que las personas trabajen, no necesariamente desde el espacio físico, sino desde cualquier otro lugar, reiteró Madero. El teletrabajo tiene dos modalidades: el parcial y el permanente. En el caso de Cifuentes, es una tele trabajadora que labora un día a la semana desde su domicilio, a decir del funcionario de Recursos Humanos. Luego de dos años en los que se incorporó el teletrabajo, Banco del Pichincha cuenta con 70 personas que operan bajo esta modalidad. Se espera que hasta 2019 lleguen a 150 personas. "El apoyo del Gobierno Nacional y el trabajo en conjunto de la empresa



privada, permiten que nuestra institución aporte al desarrollo del país y genere empleo por medio de esta modalidad.", Sin embargo, Muñoz advirtió que este sistema no se aplica para todos los empleados, puesto que hay funciones que se deben cumplir de manera personal. Tal es el caso de los cajeros, que tienen que atender al público. El teletrabajo se puede aplicar a cargos como analista financiero o analista de riesgos. Actualmente, esta modalidad cuenta con más de 8.500 teletrabajadores a escala nacional, con mayor concentración en las provincias de Pichincha y Guayas. “Nosotros como ente regulador del trabajo, creemos que el capital humano es lo más importante, cada día estamos llegando a más empresas y agradecemos la gran acogida a la modalidad de teletrabajo, que brinda resultados positivos y beneficia a todos”, añadió Madero. (TELEGRAFO, 2019)

Problemas que se presenta al momento de aplicar el tele trabajo como forma de contratación

En este sub tema analizaremos algunos de los problemas o inconvenientes que se presentan en el teletrabajo muchos de ellos surgen por no existir una normativa que regule explícitamente este tema y otros que se dan propiamente por la modalidad misma que este acarrea

Uno de ellos recae sobre la propiedad de los medios con los que trabaja o realiza su trabajo el teletrabajador: ya que muchas veces este aspecto se toma muy a la ligera y algunos medios proporciona el teletrabajador y otros el tele empleador pero al no especificarlos desde un inicio ocasiona problemas en cuanto al desgaste, mantenimiento de los mismos y es muy difícil saber el cuidado que se les dé a los mismos

Quién instala y de quién son los programas informáticos; lo que supone que, si el trabajador puede libremente elegir los programas que va a utilizar, nos encontraremos ante un supuesto de no laboralidad. Por el contrario, si el empresario impone ciertos programas específicos para que el teletrabajador desarrolle su trabajo, estaremos ante un indicio de laboralidad.

En cuanto a las vacaciones también surge un problema y que por la modalidad que puede realizar su trabajo por alguno de los medios que las tecnologías de la información TIC's nos permiten en la actualidad, quiere decir que puede realizar sus labores desde cualquier lugar, lo que quiere decir



que el empleador podría pedir que se mantenga ciertas horas “en línea” en los días considerados como días de descanso, situación que no sucede con un trabajador que se presenta a un lugar fijo a realizar sus actividades, ya que al momento que se encuentra gozando de sus vacaciones el empleador muy raramente requerirá de su colaboración por no decir que no lo hará

En función de si existen órdenes del empresario; si el tele trabajador recibe constantemente órdenes e instrucciones del empresario, por el contrario, un autónomo recibe instrucciones pero no órdenes. En principio, como regla general, el teletrabajo ha nacido para que haya una flexibilidad de la jornada, del mismo modo que el teletrabajo rompe la conexión lugar de trabajo y trabajo, también nos encontramos con que se rompe la conexión tiempo de trabajo y horas y jornada de trabajo.

Con el teletrabajo se consigue que el trabajador tenga más posibilidades de determinar cuál va a ser su jornada de trabajo y al empresario o empleador ya no tomará en cuanto las horas de trabajo que desempeñe sino el trabajo final, la obtención de metas, que cumpla con los objetivos presentados de manera mensual o periódica dependiendo el tiempo aproximado que pueda llevar consigo el cumplimiento de un proyecto.

Tele disponibilidad respecto a la jornada máxima:

La disponibilidad ha existido siempre, pero, sin duda hoy con las nuevas tecnologías se multiplica y diversifica.

En el teletrabajo, la tele disponibilidad adquiere especial relevancia, pues es realmente fácil y cómodo para una empresa que pueda contactar con su tele trabajador en todo momento y que se pueda incorporar a su trabajo de manera inmediata se podría hasta llegar a decir que cuanto más se aleja el trabajador del centro de trabajo, más presente está la empresa en su vida cotidiana.

Se entiende por tele disponibilidad el tiempo en el que el tele trabajador está a disposición de la empresa preparado para realizar la prestación.

Se ha considerado que, mientras que sólo consista en esa puesta a disposición, no se considerará jornada de trabajo efectivo, sin embargo, es cierto que toda tele disponibilidad causa un perjuicio al tele trabajador y psicológicamente, no se puede considerar como tiempo de descanso.



Otro de los problemas que se puede observar en esta modalidad es la no separación del entorno laboral y de la vida privada del tele trabajador.

Si el trabajo se realiza exclusivamente en las denominadas “oficinas satélites” no cabe duda que, su influencia en la vida privada de los trabajadores, estará relacionada generalmente con el menor tiempo invertido en el desplazamiento.

Sin embargo, si el trabajo se realiza en el propio domicilio del tele trabajador, la situación puede variar sustancialmente, al destinar parte del domicilio particular a la realización del trabajo, seguramente modificará los hábitos de la familia, porque se quiera o no, ese espacio que se dedica a “oficina” será retraído del que seguramente la familia tenía dedicado a otras actividades, posiblemente de descanso.

Para el caso en concreto que he analizado a lo largo en estos dos capítulos anteriores a mí parecer no produce un inconveniente, ya que la persona con discapacidad al estar trabajando desde su hogar quiere decir que estará con algún familiar que en muchos de los casos pueda brindarle apoyo de ser requerida por su discapacidad, existen casos que por la discapacidad misma tendrán que suspender sus actividades para realizar pausas activas más prolongadas y que mejor lugar para poder realizar que en su casa.

Despido por e-mail del tele trabajador?

“Saber que el tele trabajador ha recibido dicho e-mail donde consta su despido, puesto que podemos saber si ha recibido el mensaje, pero no si lo ha leído. Asimismo, puede haber sido abierto otra por persona distinta del tele trabajador.

Una solución puede ser que la empresa implante una serie de normas que obliguen a leer todos los documentos que lleguen a los tele trabajadores en un plazo determinado.

Lo más pertinente sería que en cuando vaya a suscitarse casos como estos el empleador vaya a la casa del tele trabajador o requerir al tele trabajador a la empresa para notificarle sobre su despido.



Por otro lado, al recibir un correo electrónico en el que notifica con el despido el teletrabajador, tendría una herramienta totalmente válida en caso de necesitarla de no recibir su liquidación reconociendo la indemnización por el despido.

Se podría concluir indicando que, si bien el teletrabajo conlleva innumerables ventajas, los problemas que pueden afectar los derechos de los teletrabajadores, si no se establece un control del teletrabajo, la situación dará lugar a un mayor crecimiento de la economía sumergida y a una explotación de los teletrabajadores.

Por tanto, es importante que se les garanticen los mismos derechos que un trabajador ordinario, puesto que, en este caso, al estar más desprotegidos es fácil que nos encontremos con continuadas y repetidas vulneraciones de derechos.

Es necesario contribuir con la generación de una cultura de inclusión, con miras a lograr que la personas con discapacidad sea valorada integralmente, con capacidad para aportar dinamismo, desarrollo y creatividad a la empresa y a los grupos de trabajo con los cuales interactúa, lo anterior debe ser asumido por el ámbito de la educación inclusiva.

Con una manera diferente de mirar y sobre todo con políticas públicas que capaciten a este grupo de personas para que el objetivo sea el de llegar incorporar al mundo productivo- laboral a las personas con discapacidad a través de una idea de negocio, que deben implementar durante un período definido para lograr rentabilidad económica y sustentabilidad en el tiempo.

Después de la declaratoria de estado de emergencia sanitaria declarado por el presidente Lenin Moreno el pasado 11 de marzo del 2020, por el coronavirus COVID-19 entre una de esas medidas se encuentra el uso de plataformas tecnológicas para teletrabajo y de esta forma las personas puedan mantenerse en sus hogares.

Por su parte el Ministro de Trabajo Andrés Madero manifestó que hasta el 16 de marzo del 2020 más de 200.000 trabajadores se encontraban cumpliendo sus actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo desde sus hogares.

Desde mi opinión creo que esta emergencia sanitaria que ninguna empresa se lo esperaba le llevo a tomar como única medida de no parar sus labores sea el teletrabajo, se va a poder mirar a esta



modalidad de trabajo realmente como una opción factible y viable, que si se está pudiendo llevar a cabo en un estado de emergencia no se diga cuando se realicen todos los ajustes necesarios para que esta sea más eficaz

RECOMENDACIONES

Después del análisis que se ha realizado en estos tres capítulos, podemos evidenciar que nos hace falta aún avanzar más en procesos de una verdadera inclusión, inclusión laboral, ya que nuestra cultura aún se ven ciertos miedos o recelos al momento de tener que contratar a personas con discapacidad, ya que las empresas o empleadores que sobrepasen de los 25 trabajadores tendrán que contratar a una persona con discapacidad, por lo que esta contratación se da de una manera forzosa y no voluntaria.

Si de pronto las empresas tuvieran en cierto modo mayores beneficios esta contratación se daría de manera más natural no tan forzada y sobre todo se empreñarán en brindar estabilidad a las personas contratadas.

Ya que la estabilidad ha sido uno de los grandes problemas que he podido evidenciar en mi experiencia como inspectora ya que muchas de las veces no pasan los 90 días o son contratadas al momento que se realiza una inspección y se solicita se regularice, se a esta contratación para cumplir con lo que el inspector requiere, es por ello que las inspecciones son constantes y periódicas por temas de discapacidad justamente para poder verificar que se cumplan con la estabilidad que estas personas merecen.

A su vez he recibido quejas sobre la forma de laborar de las personas con discapacidad que por estar dentro de un grupo vulnerable y por el valor económico que representa para una empresa al prescindir de uno de ellos, no cumplen su trabajo con el debido esmero que deberían; por lo que se debería capacitar a estas personas en diferentes aspectos y áreas para que se motiven al estar aprendiendo y lleguen a tomar conciencia sobre el valor de tener un trabajo digno.



Por otro lado que estas indemnizaciones por despido a personas con discapacidad no sea tan elevado de esta forma los trabajadores con discapacidad se verían en la obligación de cumplir con su trabajo con mayor dedicación y esmero.

CONCLUSIONES:

A modo de conclusión se puede decir que nuestro país ha dado el primer paso en cuanto a la atención laboral de este grupo de personas, ya que es un derecho humano el del trabajo. Al existir que de manera coercitiva cumpliendo los mínimos legales se brinde a las personas con discapacidad una plaza de trabajo.

Las inspecciones como forma de control que se esté cumpliendo la ley a mi modo de ver es la única manera de verificar este cumplimiento y en caso de no cumplir que se apliquen las sanciones correspondientes. A su vez también es una forma de control y seguimiento de las personas con discapacidad que se encuentran laborando.

Como sociedad aun nos hace falta mucho por avanzar y crecer para que no se tenga que obligar o sancionar para tener una conducta más inclusiva y también por parte de quienes se encuentran discapacitados y adquieren un trabajo, tengan la responsabilidad suficiente y valoren el lugar o actividad que les permita desarrollarse y llevar su sustento diario, y que no sea que se aprovechen de las sanciones en las que podrían incurrir los empleadores para conservar su lugar de trabajo y realizar el mismo de una manera mediocre sin la intención misma de lo que comprende la inclusión laboral.

Pero en el estado de excepción que no tocó vivir por la crisis sanitaria del COVID-19, creo que se han superado las expectativas que tanto trabajadores como empleadores tenían respecto del teletrabajo muchos de ellos sino hubiese sido por esta emergencia no se hubieran arriesgado a implementarla, por lo que vencido esto temor a implementar nuevos métodos de contratación considero que con la implementación de mejores equipos y herramientas tecnológicas, esta modalidad de trabajo no solo será una opción para las personas que padezcan algún tipo de discapacidad sino en general para todos los trabajadores.



BIBLIOGRAFIA

- 12632, R. D. (2013). *Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social*. Madrid.
- ARANDA, T. (2000). El teletrabajo . Análisis jurídico- laboral . . En T. ARANDA, *El teletrabajo . Análisis jurídico- laboral* . (pág. 166). madrid.
- Banes, J. (2002). *Introducción al Principio de Proporcionalidad en el Derecho Comparado y Comunitario*.
- CONADIS. (s.f.). Obtenido de www.conadis.gob.ec
- Digital, C. C. (1 de JULIO de 2012). *Corporación Colombia Digital* . Obtenido de Corporación Colombia Digital .
- Discapacidades, L. O. (s.f.).
- Discapacidades, R. a. (s.f.). *art. 1*.
- Ecuador, C. d. (2008).
- MDT-0090-2016. (2016). MDT-0090-2016. *MDT-0090-2016*.
- MDT-190-2016. (n.d.).
- MDT-2018-0180. (s.f.).
- Millas, V. (2005). *Integración Laboral de Personas con Discapacidad*. Chile : pagina 27 .
- Miño, G. M. (2018). Análisis a la Ley Orgánica de Discapacidades y otras disposiciones como apoyo a los procesos de inclusión. *REISTA PUCE*, 410.
- Nacional, A. (n.796 2012). *Registro Oficial*.
- OIT. (2014). *Creando lugares de trabajo accesibles para personas con discapacidad* .
- Planificación, M. d. (2010). Art. 5. Chile .



PROTOCOLO DE SAN SALVADOR. (s.f.).

Salazar, C. (2017). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo* , 15.

TELEGRAFO, E. (19 de ABRIL de 2019). Obtenido de)”
(<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/ecuador-teletrabajo> Trabajo,

C. d. (s.f.).

TRABAJO, C. D. (195.1). *CÓDIGO DE TRABAJO.*

TRABAJO, M. D. (s.f.).

ⁱ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

ⁱⁱ Art 42 numeral 33 Código de Trabajo ⁱⁱⁱ Convención sobre los
derechos de las personas con discapacidad ^{iv} Art. 47 Ley Orgánica
de Discapacidades. ^v Art. 22 Reglamento a la Ley orgánica de
Discapacidades.